

ALIENAZIONE E ANOMIA NELLA GRANDE INDUSTRIA

Giuseppe Bonazzi

ORINO
SOLARI"

EDIZIONI AVANTI! 1964



GIUSEPPE BONAZZI

ALIENAZIONE
E ANOMIA
NELLA
GRANDE INDUSTRIA

*Una ricerca sui
lavoratori dell'automobile*

L'industria automobilistica svolge un ruolo primario nella sollecitazione e nella organizzazione dell'intero meccanismo di sviluppo economico, e nella parallela offensiva per liquidare la coscienza di classe e inquadrare i lavoratori nello schema ideologico del sistema vigente. Sotto questo profilo la Fiat rappresenta la maggiore e più coerente espressione della attuale fase «neocapitalistica» in Italia.

Una ricerca sull'alienazione, l'anomia e l'autoritarismo tra i dipendenti Fiat, condotta con le più appropriate tecniche della moderna sociologia e attestante il sostanziale fallimento del tentativo padronale, trascende quindi la delimitazione aziendale e assume un più generale significato: essa può fornire importanti suggerimenti per una azione sindacale e politica che affronti il problema della integrazione ispirandosi ai motivi ideologici di una alternativa globale all'ordine capitalistico.

MIL 0100518

320.331

DONO di Prof. BONAZZI.

Copertina di Giancarlo Iliprandi

Finito di stampare il 30 aprile 1964
dalla Tipografica Salsese Coop., Salsomaggiore Terme
per conto delle Edizioni Avanti! s.p.a.
via Sansovino 13, Milano

GIUSEPPE BONAZZI

ALIENAZIONE E ANOMIA NELLA GRANDE INDUSTRIA

Una ricerca sui lavoratori dell'automobile

Prefazione di Vittorio Foa



MILANO EDIZIONI AVANTI! 1964

Dip.	PB
Inv.	18562
Data	18/12/02
Valore	1.800
PROV.	DONO



Il criterio che ha ispirato il lavoro di Giuseppe Bonazzi, che qui presentiamo, è che il concetto di alienazione può venire utilizzato operativamente in ricerche sociologiche condotte da un punto di vista marxista. È un criterio di cui tutta la ricerca condotta da Bonazzi alla Fiat (e nelle quattro aziende che costituiscono il cosiddetto « gruppo di riferimento », cioè di confronto) dimostra la fecondità. Non si tratta solo, come è ovvio, della ricca analisi del concetto di alienazione che Bonazzi conduce, nel primo capitolo, da Marx, attraverso Weber, Mannheim e i sociologi del fenomeno nazista, fino a Fromm. Si tratta del fatto che, nella sua costante ispirazione a un punto di vista marxista, l'indagine sociologica, nonostante il tecnicismo complesso e raffinato degli strumenti di ricerca e di elaborazione dei risultati, non è mai statica né astratta: essa individua un processo, a un tempo oggettivo e soggettivo, relativo a fenomeni di organizzazione del lavoro e a fenomeni di coscienza. Alla fine della lettura, non ci resta nella mente un quadro fotografico della situazione operaia della Fiat, ma l'analisi, articolata e ricchissima di riferimenti operativi, di un processo di contraddizione osservato nella sua area più significativa, quella di una grandissima azienda industriale, determinante (in senso quantitativo e qualitativo) del meccanismo di sviluppo capitalistico nazionale e tutta impegnata in una opera di anticipazione, e quindi di organizzazione, dell'intera economia nazionale.

Il rapporto fra analisi sociologica e sviluppi operativi è il filo conduttore della ricerca, è ciò che la rende importante per gli operatori pratici nella condizione operaia, e in primo luogo per i sindacati. Scrive in proposito Bonazzi: « non è più sufficiente oggi limitarci a una denuncia, per quanto acuta e suggestiva, della alienazione come fenomeno tipico dell'attuale società capitalistica. È necessario utilizzare gli strumenti di indagine che le discipline sociologiche oggi ci propongono per conoscere con maggiore precisione quali tipi umani sono più disponibili alle suggestioni alie-

nanti, e quali al contrario riescono a trovare una linea di resistenza e a rifiutare quelle suggestioni. Occorre indagare quali fattori oggettivi favoriscono o scoraggiano i vari aspetti dell'alienazione, per potere infine indagare concretamente le possibilità di una resistenza efficace e di una riscossa». Di qui la distinzione e la correlazione, sul piano metodologico, fra un uso oggettivo e un uso soggettivo del concetto di alienazione, il primo riferito alle condizioni reali e concrete del lavoro sociale in una società capitalistica, il secondo che si verifica quando «manca nella coscienza dell'individuo il rispecchiamento della propria condizione alienata, come produttore e come consumatore», e che perciò non è una condizione necessaria, meccanicamente determinata dalla condizione oggettiva, ma è una possibilità attorno alla quale si svolge la lotta politica e sociale fra le classi.

La scelta della Fiat come campo di indagine toglie senz'altro allo studio «aziendale» il carattere di uno studio delimitato, quantitativamente e qualitativamente, a una situazione, seppure utilizzabile attraverso successive generalizzazioni di dati sociologici, all'intero sistema industriale. Proprio perché lo studio riguarda la Fiat, che è una realtà viva e in movimento continuo, collegata all'insieme dell'economia non attraverso interdipendenze meccaniche nelle quali tutte le forze possono essere assunte come variabili indipendenti, ma come forza concretamente motrice e organizzatrice dell'intero processo di sviluppo, esso ha un valore generale. Ed è illuminante non in quanto punto di partenza di ulteriori generalizzazioni, ma in quanto esprime, di per se stesso, un processo significativo di tutta la realtà capitalistica italiana, il processo di espansione dei fattori organizzativi alienanti e insieme il processo di accumulazione di contraddizioni non risolte perché non risolvibili. La controriforma, in funzione antisocialista, ha trovato nell'Italia degli anni cinquanta la sua massima espressione nella Fiat di Torino, nel suo tentativo di assorbire in un universo ideologico, solo apparentemente aziendale ma che investe il capitalismo come tale, tutte le spinte e le esigenze che si accompagnano allo sviluppo della produzione sociale e del processo di proletarianizzazione, e nel fallimento di tale tentativo. L'interesse del lavoro di Giuseppe Bonazzi non diminuisce quando si apprende che esso è stato concluso prima della ripresa degli scioperi alla Fiat, nell'estate del 1962. Nella esperienza pratica degli organizzatori sindacali durante e dopo gli scioperi, molte delle analisi di Bonazzi sono risultate empiricamente confermate. E in ogni modo, anche se gli scioperi hanno

introdotta un elemento nuovo, soprattutto come fattore di accelerazione della coscienza di massa di alcune grosse contraddizioni, il processo di mutamento rimane necessariamente lungo e travagliato.

La misura degli atteggiamenti psico-sociali dei lavoratori della Fiat, e delle quattro aziende che costituiscono il gruppo di riferimento, viene effettuata sulla base del grado di consenso dei lavoratori stessi a un complesso di giudizi (items) che si considerano caratteristici dei tre atteggiamenti che formano oggetto dell'indagine: quello della alienazione, quello dell'anomia e quello dell'autoritarismo. Nella scelta dei giudizi è necessariamente influente la posizione del ricercatore sui problemi della condizione operaia in una società divisa in classi. Per esempio: i giudizi che caratterizzano l'atteggiamento di alienazione sono, fra gli altri, quello che concepisce il lavoro come puro strumento di guadagno, quello che considera il riposo come fuga psicologica dal lavoro, e di conseguenza preferisce raggruppare al massimo le ore di riposo, la rinuncia volontaria a comprendere e a controllare il processo produttivo, che sarebbe faccenda della direzione aziendale, la rinuncia, in linea generale e salvo eccezioni, a concepire la lotta come strumento di miglioramento della condizione sociale, e così via. Per quel che riguarda l'anomia, il cui concetto viene da Bonazzi analizzato anche sulla base della vasta letteratura sull'argomento, gli items esprimono la sfiducia nelle idee, la sfiducia nei partiti politici, l'esaltazione della vita alla giornata, in sostanza l'affermazione che la gente semplice e comune non ha difesa, non ha nulla su cui poter contare. Se l'alienazione manifesta il rifiuto dei valori della classe sociale di appartenenza, l'anomia manifesta la non accettazione della scala di valori che il capitalismo offre al lavoratore per subordinarlo a se stesso. Di grande interesse sono infine gli items relativi all'atteggiamento autoritario, siano di sottomissione oppure di aggressione autoritaria, di superstizione oppure di cinismo.

Sulla base di dieci giudizi significativi dell'alienazione, di sette giudizi significativi dell'anomia e di sette giudizi relativi all'autoritarismo, Bonazzi costruisce le scale di misura, giudizio per giudizio e per il loro insieme. Le misure vengono quindi disaggregate in base alle condizioni differenziate e concrete dei lavoratori, in primo luogo in base alla categoria professionale di appartenenza, poi in base alle mansioni esercitate, e poi ancora in base all'età e al sesso, alla provenienza dalla campagna o da altre attività cittadine, al grado di istruzione, al grado di integra-

zione (cioè di godimento di servizi di fornitura aziendale e dei collegamenti di altro tipo con l'azienda come mondo a sé stante), alla iscrizione ai sindacati, e così via. È da questa analisi più dettagliata che si ricavano gli elementi più illuminanti anche per gli operatori pratici.

Ne ricordo alcuni. Gli operai di terza categoria risultano a un grado elevato di alienazione e al tempo stesso a un grado elevato di anomia; ciò testimonia che l'alienazione, pur rivelando un effettivo distacco dai valori della classe operaia, non porta a una attiva accettazione dei valori capitalistici, ma lascia aperta la possibilità per una azione e un orientamento ideologico. Gli operai di seconda categoria, che sono in linea generale i meno colpiti dalle innovazioni tecnologiche, nonostante siano stati fortemente investiti dalle discriminazioni e dalle rappresaglie, hanno il minor grado di alienazione e al tempo stesso il minor grado di autoritarismo, ciò che dimostra che la maggior coscienza di classe rafforza la vocazione alla democrazia politica e sociale e la tolleranza sul piano ideologico e del costume. Risultati molto interessanti si hanno anche per l'indagine relativa agli operai specializzati (all'interno dei quali si verificano atteggiamenti molto differenziati in base all'età) e per le categorie impiegatizie.

Quando si passa alla connessione fra i vari atteggiamenti e la scala delle mansioni lavorative si osserva un fatto rilevante: in linea generale, con una sola eccezione per alcune produzioni altamente specializzate, i livelli medi di alienazione e quelli di autoritarismo diminuiscono passando dalle mansioni meno qualificate a quelle più direttamente impegnate nel processo produttivo. La coscienza individuale della propria estraneazione come classe varia in base al diverso rapporto fra lavoratore e fatto produttivo concreto. Si verifica così vividamente la contraddizione massima della produzione capitalistica, fra la necessità di avere nei lavoratori degli esecutori fedeli del piano produttivo e la necessità di avere dei lavoratori capaci e quindi partecipi del processo produttivo. Attorno alla contraddizione fra esecuzione disciplinata e partecipazione cosciente si sono sviluppate, dalla rivoluzione industriale ad oggi, la politica padronale in materia salariale e di organizzazione del lavoro, e la lotta sociale e sindacale.

Fra i molti risultati importanti dell'indagine, che solo la lettura attenta del libro di Bonazzi può rivelare appieno, voglio qui ricordarne ancora due. Il primo riguarda le politiche padronali di integrazione, che nella Fiat si manifestano attraverso elementi molteplici: la politica preferenziale delle assunzioni, per esem-

pio, e la frequenza della scuola professionale aziendale (che non ha solo compiti di istruzione, ma anche di formazione etica e ideologica), la politica della casa, la considerazione preferenziale del nucleo familiare, che si tende a legare collettivamente alla azienda. Bonazzi dimostra che quanto maggiore è il grado di integrazione oggettiva nel sistema aziendale, tanto minori risultano gli indici di alienazione. L'osservazione smentisce drasticamente lo schema meccanicistico della sociologia borghese e mette in luce le resistenze, spesso ancora latenti e non ancora espresse in termini di coscienza combattiva, all'accettazione del sistema di valori proposto dal monopolio.

Ogni fenomeno di integrazione oggettiva deve perciò essere analizzato in termini dialettici, senza stabilire una correlazione univoca colla condizione soggettiva. Il problema, per l'organizzazione sindacale e per quella politica, non è quindi quello di gridare allo scandalo per la politica di integrazione, ma di porsi al suo livello per costruire in quel punto, e con nuovi strumenti, la coscienza collettiva della necessità di lotta. Così l'accettazione rassegnata della sconfitta operaia per effetto dell'integrazione (che dà luogo alle politiche riformiste), come la semplice protesta moralistica, portano le organizzazioni al di fuori del processo reale. Se la lotta ha potuto riprendere alla Fiat, ciò è stato il frutto di un lungo lavoro critico, durato circa sei anni, che ha rifiutato così l'una come l'altra tentazione, e si è inserito, con piena autonomia di decisione e di orientamento, nel vivo del processo produttivo reale. È nella realtà del processo che si verifica e si esalta la contraddizione: tutti gli osservatori concordano nel fatto che gli allievi Fiat, nei quali si manifesta una delle forme più tipiche dell'integrazione aziendale, avvertono acutamente, in termini di potenziale rivolta, il contrasto fra gli interessi culturali alimentati durante gli anni di studio e la mortificante condizione in cui si trovano poi nella fabbrica. Gli scritti di Romano Alquati sono in proposito molto acuti e illuminanti.

Infine voglio ricordare il rapporto che l'indagine definisce fra alienazione e appartenenza ai vari sindacati. Il grado di alienazione risulta minimo per gli aderenti alla Fiom, un po' più grande per gli aderenti alla Cisl e massimo per gli aderenti alla Uil e soprattutto al Sida. Uguale progressione si manifesta negli indici di autoritarismo, ciò che consente a Bonazzi di dire giustamente: «Dall'indagine emerge che gli aderenti ai sindacati che la propaganda borghese esalta come 'democratici' rivelano le più forti tendenze all'autoritarismo (intolleranza ideologica ed

etica, sfiducia nel metodo democratico, visione gerarchica dei rapporti sociali, tendenziale propensione a soluzioni politiche di tipo autoritario, eccetera). Gli aderenti al sindacato che viene generalmente accusato di asservimento ad una ideologia totalitaria, rivelano invece il più basso indice di autoritarismo». Più in generale, nella parte finale del suo lavoro, Bonazzi ricava conclusioni di grande interesse politico e sindacale così dall'alto grado di correlazione positiva fra gli indici di alienazione e quelli di autoritarismo, come dal più complesso tipo di correlazione esistente fra alienazione e anomia. È qui, nel rapporto fra il distacco dai valori della classe operaia e la mancata adesione ai valori capitalistici, che si aprono i maggiori problemi di orientamento pratico per il futuro.

In effetti, tutto il libro di Bonazzi è proteso verso il futuro, verso il lavoro sindacale e politico. Non si tratta di sommare l'ottimismo della volontà al pessimismo della intelligenza; al contrario. È nella intelligenza della realtà che maturano gli elementi per un orientamento attivo della volontà politica. Il lavoro di costruzione non nasce da una esigenza moralistica, ma dalla considerazione attenta e analitica del processo reale. In questo senso il contributo di pensiero di Bonazzi è molto importante per il lavoro collettivo, sindacale e politico, del movimento operaio.

VITTORIO FOA

Mi è gradito ringraziare il prof. Filippo Barbano per gli amichevoli consigli datimi durante lo svolgimento dell'indagine e la stesura del libro.

Il mio ringraziamento va anche agli amici Vittorio Buscaglione, Gianni Giardiello e Giorgio Ragazzi che mi aiutarono nell'esecuzione del presondaggio e di una parte delle interviste.

G. B.

Alienazione e anomia nella grande industria

Il concetto di alienazione

1. Il concetto di alienazione da Marx ai giorni nostri

Il largo uso fatto in questi tempi del termine *alienazione* ha condotto a estendere fortemente la serie dei fenomeni sociali denotati da questo concetto. Oggi si parla di alienazione per indicare tanto la condizione operaia nelle fabbriche capitalistiche quanto l'abbandono alle più banali suggestioni della cultura di massa, tanto la distorsione dei consumi quanto l'eclisse dei sentimenti, tanto l'impossibilità dei cittadini a un effettivo controllo sulla cosa pubblica quanto l'orrore della solitudine scacciata con il perpetuo ausilio del transistor. Se da un lato l'uso così eterogeneo del concetto testimonia la sua indubbia validità nel denotare i più svariati aspetti della moderna società di massa, dall'altro però esso esige che si precisino senza equivoci i contenuti dell'alienazione stessa. Se ciò non avvenisse, non si potrebbe sfuggire al rischio di indulgere a un sempre più largo e abusivo ricorso al concetto di alienazione, che porterebbe rapidamente ad adulterare il suo significato genuino, a svilirlo infine a nulla più che una moda giornalistica come già avvenne, intorno agli anni '50, per l'esistenzialistica « angoscia ».

Che il nostro tempo sia caratterizzato da un dilagare di fenomeni di alienazione è cosa indubbia; ma detto questo, appare subito necessario procedere a una rigorosa precisazione del concetto, non solo per individuarne i vari usi che se ne sono fatti, ma soprattutto per ricercarne l'accezione più efficace come strumento di indagine in un approccio sociologico alla nostra società.

La via migliore per giungere a tale chiarificazione è quella di esaminare brevemente lo sviluppo che il concetto di alienazione ha subito da un secolo a questa parte, grazie agli approfondimenti effettuati nel campo della sociologia e della letteratura sociale in genere. Si può anticipare che l'impressione generale ricavata da un simile esame è che il concetto di alienazione ha risentito di due tendenze principali: da un lato una progressiva accentuazione degli aspetti soggettivi, coscienziali (o, se si vo-

le, psico-sociologici) del suo contenuto; dall'altro un particolare sviluppo di certi aspetti, che lo portano ad avvicinarsi, e presso taluni autori addirittura a confondersi, con il concetto di *anomia* sociale. Queste due tendenze non sono necessariamente interdipendenti, anche se in pratica si assiste a vari casi in cui il concetto di alienazione ne subisce gli effetti combinati.

Karl Marx

È noto l'uso del termine di alienazione fatto da Marx. Con esso egli intende principalmente la condizione operaia nella fabbrica capitalistica, in cui il prodotto del lavoro e tutte le decisioni ad esso inerenti sono riservati al capitalista. Il lavoratore non viene trattato da quest'ultimo sul piano dei rapporti umani, ma su quello puramente economico del lavoro ridotto a merce.

Vari commentatori di Marx hanno di volta in volta indicato l'essenza dell'alienazione nella divisione del lavoro, nella perdita della visione globale del processo produttivo, nella impossibilità di controllare e influire su tale processo, nei criteri di *efficienza* che dominano l'impresa capitalistica (dove efficienza richiama la *razionalizzazione funzionale* di cui parla Mannheim). Queste affermazioni ci sembrano esatte se si limitano a indicare i vari aspetti in cui l'alienazione prende forma; ma sono a parer nostro incomplete se intendono individuare in quei vari aspetti la radice dell'alienazione. Per Marx la radice dell'alienazione non si trova in essi, perché essi sono, a loro volta, conseguenze o riflessi della condizione obbiettiva sopra accennata, e che rappresenta l'elemento essenziale dei rapporti capitalistici di produzione. Questa precisazione consente tuttavia di sottolineare come il concetto di alienazione sia usato da Marx per denotare sia la condizione strutturale in cui si trova l'operaio (il non possesso del prodotto e delle macchine) sia le varie conseguenze che da questa condizione derivano, e che dal lavoratore sono sperimentate nella vita quotidiana.

L'alienazione non si limita infatti a colpire l'operaio soltanto nel momento della produzione: essa si estende alla totalità della sua vita, come uomo e come cittadino. In Marx è chiaramente presente che l'alienazione del lavoratore pervade ogni sfera della sua vita pubblica e privata: « Il lavoratore alienato dal suo prodotto è al contempo alienato da se stesso. Il suo lavoro non è più una cosa sua, ed il fatto che esso diviene la proprietà di un altro de-

termina una espropriazione che tocca la stessa essenza dell'uomo»¹. Nella produzione capitalistica, « il lavoratore non afferma ma contraddice la sua essenza. Invece di sviluppare le sue libere energie fisiche e mentali egli mortifica il suo corpo e rovina il suo spirito [...]. Il risultato è che l'uomo (il lavoratore) si sente libero ormai soltanto nelle sue funzioni bestiali, nel mangiare, nel bere e nel pensare, tutt'al più nell'aver una casa, mentre nelle sue funzioni umane egli si sente solo più di una bestia. Il bestiale diventa l'umano e l'umano il bestiale »².

Fra le varie conseguenze di questa condizione vi è che l'alienazione umana nel lavoro si prolunga nel campo dei rapporti sociali e, in ultima analisi, si estende più o meno direttamente a tutti i settori della società. La disumanizzazione non si limita infatti a colpire l'operaio e il suo rapporto con il datore di lavoro, ma colpisce anche quest'ultimo. All'alienazione del lavoratore corrisponde, per Marx, l'alienazione del non-lavoratore, ossia del datore di lavoro. Entrambe le alienazioni si radicano nell'atto di produzione capitalistico, la cui essenza consiste nella dissociazione dell'uomo dalla sua attività significante e nella conseguente divisione della società in due classi fondamentali, quella di chi lavora senza possedere e quella di chi possiede senza lavorare. La condizione dell'operaio è quella di trovarsi in rapporto diretto con il lavoro e con il prodotto senza poterne decidere. La condizione del capitalista è invece quella di trovarsi a decidere di un lavoro e di un prodotto con cui egli non è in contatto se non sotto l'apparenza mistificata di merce³.

È questo un punto fondamentale del pensiero di Marx, che dimostra come il concetto di alienazione possa venire utilizzato operativamente in ricerche sociologiche condotte da un punto di vista marxista. L'impostazione data da Marx, tuttavia, per quanto apra la possibilità di indagare sui riflessi coscienziali e soggettivi dell'alienazione, porta ad insistere sugli aspetti preminentemente oggettivi di tale fenomeno, che deriva dal suo radicarsi in un tipo di rapporto di produzione storicamente ben determinato.

¹ K. MARX, *Il lavoro alienato*, in *Opere filosofiche giovanili*. Roma, Edizioni Rinascita, 1950, p. 226.

² *Ibidem*.

³ K. MARX, *Bisogno, produzione e divisione del lavoro*, in *Opere ecc.*, cit., pp. 277 e segg.

Nell'elaborazione post-marxiana, e particolarmente in quella effettuata dal Weber, il concetto di alienazione conserva il suo prevalente carattere oggettivo, ma non più nel senso specifico attribuitogli da Marx. Weber non centra l'analisi sulla condizione operaia in particolare, ma estende il proprio campo visuale a tutte le attività e relazioni sociali che possono in qualche modo essere condizionate dalla organizzazione capitalistica.

Questa diversa impostazione risente chiaramente dell'esperienza di un capitalismo sviluppatosi lungo la linea della razionalizzazione funzionale che, agli occhi di Weber, veniva anche ad apparire come l'unico modo possibile di organizzare l'economia industriale moderna (e con ciò Weber respingeva l'essenza dell'analisi marxiana tutta volta a porre in luce le contraddizioni del capitalismo e l'inevitabilità storica del suo superamento in una organizzazione sociale più razionale e umana). « L'enfasi di Marx sul lavoratore salariato come 'separato' dai suoi mezzi di produzione » scrivono Gerth e Mills¹ « diventa nella prospettiva di Weber soltanto un caso speciale di una tendenza universale. Il soldato moderno è egualmente separato dai mezzi di violenza, lo scienziato dagli strumenti di ricerca e l'impiegato civile dai mezzi di amministrazione. Weber tenta così di relativizzare il lavoro di Marx ponendolo in un contesto più generalizzato, e mostrando che le conclusioni di Marx sono basate su osservazioni tratte da un 'caso speciale' drammatizzato, che è meglio visto come un caso in un'ampia serie di casi simili. La serie come un tutto semplifica la generale tendenza verso la burocratizzazione [...] ».

Ma appunto nell'analisi weberiana della burocrazia si ritrovano le considerazioni e gli spunti più fecondi per un originale arricchimento del contenuto fenomenologico dell'alienazione. Sebbene egli non usi esplicitamente questo termine nelle sue pagine sulla burocrazia, numerosissimi fenomeni da lui studiati possono essere legittimamente definiti come fenomeni di alienazione (e ciò verrà fatto in larga misura da particolari correnti della letteratura post-weberiana). È di grande interesse notare, tra l'altro, che in questo esame della burocrazia si possono cogliere i nessi organici esistenti tra gli aspetti oggettivi (o strutturali) e gli a-

¹ H. H. GERTH and C. WRIGHT MILLS, *From Max Weber, essays in sociology*. N. Y., Oxford University Press, 1958, p. 50.

spetti soggettivi (o coscienziali) dell'alienazione, destinati in seguito, come si diceva, ad acquistare sempre maggior peso in vasta parte delle ricerche contemporanee.

Quell'aspetto dell'alienazione che Marx definiva come estraniamento dell'uomo nelle relazioni sociali viene individuato da Weber nelle regole burocratiche che devono presiedere la condotta degli uomini assunti dall'impresa. In primo luogo, non esistono relazioni di lealtà verso una determinata persona o gruppo di persone in quanto tali, perché l'atteggiamento di lealtà esiste unicamente nei confronti di fini impersonali e funzionali. Le relazioni interpersonali vengono sostituite da relazioni tra ruoli o posizioni, e anche i criteri con cui l'individuo deve giudicare o essere giudicato, trattare o essere trattato, sono dettati da una serie di norme ispirate non allo sviluppo della personalità umana, ma al più efficiente funzionamento della struttura burocratica: il fine della burocrazia è il proprio potenziamento, non il potenziamento degli uomini che lavorano nei suoi ingranaggi o che sono oggetto di decisione da parte della burocrazia stessa. L'organizzazione burocratica viene inoltre concepita da Weber come una serie di istituzioni che per la logica delle proprie esigenze restringono sempre di più il rango delle scelte effettivamente aperte agli uomini. La più diretta ripercussione sul piano etico è l'emergere di un diffuso conformismo¹.

La depersonalizzazione dell'individuo, però, può essere più pienamente compresa alla luce di quanto Weber scrive su un'altra tendenza che egli ravvisa nello sviluppo della storia moderna. Tale tendenza è rappresentata dal processo di *secolarizzazione*, ossia dalla progressiva emancipazione degli interessi e degli impulsi umani dalle limitazioni normative tradizionali. I valori tradizionali perdono quella validità universale che li aveva fatti fino allora riconoscere da tutti gli strati sociali, e per cui operavano come norme interiori nei singoli individui, i quali finiscono alla mercé di norme contraddittorie o vivono addirittura senza norme. Nella burocrazia l'individuo è tenuto a seguire norme che — come si è visto — non hanno alcun riferimento alla personalità morale e sociale dell'uomo. Esse guidano la condotta individuale unicamente secondo il fine dell'impresa, e pertanto non

¹ Cfr. MAX WEBER, *Essenza, presupposti e svolgimenti del potere burocratico*, in *Economia e Società*. Milano, Edizioni Comunità, 1962, vol. II, pp. 271-314.

si curano di provvedere giudizi significativi sul piano etico per le azioni umane. Il burocrate di un'impresa capitalistica, in tal modo, può vivere e lavorare senza avvertire conflitti nella sua personalità; egli ha perduto le norme etiche interiorizzate che guidano la sua condotta morale, e al tempo stesso si è ridotto a oggetto utile per i vantaggi della organizzazione. L'assenza di norme morali interiori si accompagna alla passiva acquiescenza nei confronti della gerarchia burocratica. La sua alienazione può essere definita come una *conformità senza norme*.

Questa definizione, che centra gli aspetti soggettivi — etici e coscienziali — dell'alienazione, è l'espressione di una condizione oggettiva in cui il burocrate si trova ad agire; essa offre i più ampi addentellati a tutta la elaborazione successiva al Weber, in particolare al Mannheim e ai sociologi del fenomeno nazifascista. La mancanza di norme interiorizzate, che caratterizzerebbe il burocrate, offre altresì lo spunto per un accostamento dell'alienazione all'anomia, accostamento sul quale tuttavia, come si vedrà, sembra opportuno avanzare non poche riserve.

Karl Mannheim

I risultati a cui è pervenuto Max Weber nell'analisi della società capitalistica moderna vengono in buona parte ripresi da Mannheim nella ricerca che egli conduce in *Uomo e società in un'epoca di ricostruzione*¹. Una forte differenza sussiste peraltro nell'impostazione e nella finalità delle due ricerche. Mentre per Weber l'interesse preminente era di indole teorica, Mannheim considera invece la propria ricerca come il contributo di un sociologo, impegnato alla soluzione della crisi che travaglia la società da lui presa in esame. Pesa in questo diverso atteggiamento la differente situazione storica in cui Weber e Mannheim si trovarono a vivere. La società guglielmina era degenerata, dopo la sconfitta e il fallace tentativo di Weimar, nella dittatura nazista, e Mannheim vedeva così realizzarsi sul piano storico tutte quelle caratteristiche disumane del capitalismo moderno che Weber si era limitato a descrivere come potenzialità « tipico-ideali ».

La dimensione politica dell'opera di Mannheim condiziona anche la sua problematica, che viene impostata nella ricerca di

¹ KARL MANNHEIM, *Man and society in an age of reconstruction*. London, Ediz. Kegan Paul & Comp., 1942.

una serie di suggerimenti pratici per intervenire sulla realtà. In questo quadro Mannheim si trova quindi più vicino a Marx che a Weber, dato che egli torna a concepire l'alienazione non come una condizione ineliminabile dello sviluppo industriale, ma come un fenomeno negativo che è possibile e necessario combattere attraverso l'impegno politico.

Le categorie fondamentali che Mannheim utilizza nella sua analisi sono quelle di *razionalità sostanziale* e *razionalità funzionale*, che si rifanno, in un certo senso, alla distinzione già operata dal Weber tra l'agire razionale rispetto al valore e l'agire razionale rispetto allo scopo. Nella razionalità funzionale, che è l'opposto di quella sostanziale, il fine dell'attività non è mai fatto oggetto di esame critico: esso è un dato che esula dal campo di interesse e può anche essere totalmente irrazionale. La razionalità funzionale rappresenta soltanto la migliore organizzazione dei mezzi disponibili per raggiungere un dato fine¹. A un uomo inserito nelle maglie di una organizzazione funzionale si chiede soltanto di agire secondo le leggi e le esigenze della organizzazione, senza ch'egli si renda conto del fine a cui l'organizzazione è diretta. L'alienazione per Mannheim si rivela quindi non solo come una condizione del burocrate, ma come la condizione di ogni uomo costretto a vivere in una società dominata dalle leggi della razionalizzazione funzionale.

In questa condizione umana appaiono chiaramente i due aspetti, oggettivo e soggettivo, dell'alienazione. Nel primo aspetto essa si presenta come privazione di libertà e di iniziativa: l'uomo è alla mercé di forze immense che decidono della sua volontà e della sua condotta. Nel secondo aspetto, essa si presenta come mancanza di possibilità di comprendere le leggi del meccanismo in cui l'uomo è inserito, e quindi come costruzione di visioni mistificate e fittizie. Nell'aspetto oggettivo l'alienazione si presenta come *impotenza*, nell'aspetto soggettivo come *incomprensione*. Naturalmente i due aspetti sono strettamente collegati, e nel loro reciproco collegarsi definiscono la condizione globale dell'uomo medio moderno, che per molti aspetti è paradossalmente simile a quella dell'uomo primitivo immerso nel mondo magico².

Gli effetti storici di queste diffuse esperienze individuali pos-

¹ Cfr. KARL MANNHEIM, *op. cit.*, pp. 53 e segg.

² Cfr. KARL MANNHEIM, *op. cit.*, p. 59.

sono essere meglio compresi quando si tenga presente che esse avvengono in una società di massa. La società di massa è infatti giudicata da Mannheim come la condizione più propizia per il sorgere di una diffusa alienazione sociale che presenta i caratteri dell'irrazionale puro e della nevrosi collettiva: « [...] la società di massa produce tutte le irrazionalità ed esplosioni emotive caratteristiche di agglomerati umani amorfi [...] essa provoca una accumulazione di energie psichiche non sublimite che a ogni momento minacciano di distruggere l'intero delicato meccanismo della vita sociale »¹. Il senso di aleatorietà tipico degli uomini-massa farà sorgere in essi un desiderio patologico di sicurezza che li spinge alla ricerca di un capo carismatico, il quale non li solleciti a trovare le vere cause del loro disagio, ma proponga una interpretazione fittizia della realtà, capace di ridare un fine con cui identificarsi.

I sociologi del fenomeno nazista

La distinzione avvertibile in Mannheim tra alienazione oggettiva come impotenza e alienazione soggettiva come incomprendimento, è rintracciabile, sia pure con notevoli variazioni, anche in numerose analisi successive. Essa è particolarmente presente nei vari sociologi che affrontano il fenomeno nazi-fascista (Arendt, Lederer, Gouldner, Nisbet, Kornhauser, ecc.). Essi, d'altra parte insistono anche sul carattere atomistico e disgregato della società di massa alla vigilia della soluzione autoritaria, e con ciò introducono, più o meno dichiaratamente, la nozione di *anomia*. La massa come insieme atomizzato e indifferenziato di individui alienati segna il momento in cui la fenomenologia dell'alienazione diviene un fatto collettivo, e si confonde con la fenomenologia dell'anomia. « La società di massa » scrive ad esempio il Kornhauser « è, sotto l'aspetto oggettivo, la società atomizzata e, sotto l'aspetto soggettivo, la persona alienata »².

Una posizione analoga è quella rappresentata da Sebastian De Grazia, il quale cerca di spiegare i fenomeni suddetti in una più comprensiva teoria dell'anomia sociale³. Egli conserva la de-

¹ KARL MANNHEIM, *op. cit.*, p. 61.

² Cfr. WILLIAM KORNHAUSER, *The politics of mass society*. Ediz. The free press Glencoe, 1959, p. 33.

³ Cfr. SEBASTIAN DE GRAZIA, *The political Community, a study in anomia*. Univ. of Chicago Press, III, 1948.

finizione che Durkheim dà dell'anomia come prodotta dalla rottura dei legami dell'individuo con un sistema di convinzioni ideologiche e normative. L'affievolirsi della integrazione proposta dal sistema di convinzioni può essere prodotto o dal conflitto tra due sistemi contrastanti o anche dalla disintegrazione di un sistema posto a contatto con un altro sistema. Nel primo caso si avranno fenomeni di *anomia semplice*, nel secondo caso fenomeni di *anomia acuta*. In entrambi i casi gli individui o i gruppi sociali cercheranno forme di reazione o di adattamento. Ma mentre in una situazione di anomia semplice la reazione assumerà la forma di un bisogno di rapporti umani immediati e affettivi, la reazione a uno stato di anomia acuta sarà costituita dal sorgere del desiderio di una guida autoritaria. L'affermarsi di una società fondata sulla razionalizzazione economico-produttiva (con un sistema di valori opposti a quelli delle società tradizionali) provoca un acuto bisogno di contatti umani spontanei e non mistificati. Ma anche quando i valori della società economicamente razionale vacillano a causa di perturbazioni economiche e sociali, allora si diffonderà l'ansia di superare il disagio attraverso una guida autoritaria, e le masse saranno disponibili per una avventura totalitaria.

Il sorgere delle masse come assieme di individui disancorati dalla realtà sociale e l'affermarsi del fenomeno dell'*anomia acuta*, studiati dal De Grazia, si associano all'altro aspetto dell'alienazione, già studiato dal Mannheim e rappresentato dal diffuso sentimento di impotenza e di insicurezza che pervade le masse. « Il più evidente simbolo della malattia spirituale del nostro tempo » scrive Robert Nisbet « è il sentimento diffuso tra gli uomini di aver perduto il controllo dei loro destini »¹.

Dal canto suo, Gouldner così riprende e definisce questo particolare fenomeno alla vigilia di una soluzione autoritaria: « Per alienazione si intende il fatto che gli uomini perseguono fini e usano per tale perseguimento mezzi che sono determinati o da entità sociali con cui essi non si sentono intimamente identificati, oppure da forze che essi sono del tutto incapaci di riconoscere. Nessuno 'vuole la guerra', eppure due guerre su scala mondiale sono state combattute in un quarto di secolo. Praticamente tutti desiderano sicurezza economica, eppure la nostra so-

¹ ROBERT NISBET, *Leadership and Social Crisis*, in *Studies in Leadership*. Harper, N. Y., 1950, p. 704.

cietà ha conosciuto la sua più disastrosa depressione durante gli anni '30 e ne teme una seconda [...] se gli uomini sono frustrati dall'esperienza dell'alienazione dipende, in gran parte, dal valore che essi pongono nell'autorità quando si richiede una guida; sovente ciò che oggi è esplicitamente desiderato sono uomini capaci di realizzare quanto l'individuo alienato, sopraffatto dal senso della sua impotenza, sente di non essere capace. Il capo diventa simbolo di controllo e dell'autorità, della conoscenza e della comprensione negate alle masse [...]. Il bisogno di sicurezza spinto dall'ansietà ed evocato dal senso di impotenza delle masse trova sfogo nella richiesta di dipendenza da un capo»¹.

In queste considerazioni è descritta la via classica in cui prende luogo la *alienazione da se stessi*; l'uomo che si riconosce privo di una qualità di cui sente il bisogno, la ricerca altrove. Il senso della propria limitazione non stimola l'uomo a potenziarsi, ma al contrario lo conduce a negarsi del tutto, per potersi subordinare a qualcuno cui egli attribuisce in misura illimitata le qualità che gli mancano.

2. L'alienazione nella società attuale

L'alienazione come fuga dalla libertà e ricerca di un capo carismatico era destinata a divenire il tema dominante di tutta una fase della letteratura dell'alienazione, che trova appunto in *Escape from Freedom* di Erich Fromm² una delle più note espressioni. Fromm definisce l'alienazione essenzialmente come una fuga da se stessi, ossia come il rifiuto del proprio diritto alla libertà e alla critica. L'alienazione consiste cioè nella tendenza «a rinunciare alla propria personale indipendenza e a fondere se stesso con qualcuno o qualcosa fuori di sé al fine di acquistare la forza di cui l'individuo è sprovvisto»³. l'impostazione generale del Fromm, definibile come la risultante di una mediazione tra le istanze di Marx e di Freud, mentre da un lato lo porta a descrivere in termini prevalentemente psico-sociologici la feno-

¹ ALVIN WARD GOULDNER, *Leadership and democratic action*, in *op. cit.*, p. 6.

² ERICH FROMM, *Escape from Freedom*. N.Y., Rinehart & Comp., 19^a ed., 1959 (1^a ed. 1941).

³ Cfr. ERICH FROMM, *Escape from Freedom*, cit., p. 140.

menologia dell'alienazione, dall'altro, tuttavia, gli fornisce gli elementi necessari per considerarla come il prodotto, a livello delle coscienze, di precise condizioni storiche strutturali.

La definizione dell'alienazione come fuga dalla libertà appare sostanzialmente valida per denotare uno degli atteggiamenti più diffusi della attuale società di massa. È lo stesso Fromm che mentre in *Escape from Freedom* descrive l'alienazione del periodo nazista, sente l'esigenza in *The sane society* di analizzare l'alienazione della moderna società di massa dominata dalle leggi del neo-capitalismo.

« Per alienazione » egli scrive in *The sane society* « si intende un modo di esperienza in cui l'individuo sperimenta se stesso come estraneo. Egli è divenuto, si potrebbe dire, estraniato da se stesso. Egli non sperimenta se stesso come centro del proprio mondo, come creatore dei suoi propri atti, ma i suoi atti e le loro conseguenze sono diventate la guida a cui egli obbedisce, o che può addirittura venerare. La persona alienata non è in contatto con se stessa come non è in contatto con nessuna altra persona [...] »¹. I vari aspetti dell'alienazione sottolineati volta a volta dalla letteratura sull'argomento, come l'alienazione del lavoro, della coscienza, della classe sociale, della capacità critica e delle responsabilità politiche, nonché l'alienazione del consumo, sono tutti presenti in Fromm, ma egli li organizza in modo da farli apparire come cause o effetti di quello che per lui è il fenomeno più importante dell'alienazione moderna, ossia l'alienazione da se stessi.

Fromm è pienamente cosciente, d'altra parte, che questi diffusi fenomeni di alienazione hanno una causa strutturale ben precisa, che egli individua nella organizzazione neo-capitalistica della società moderna e nelle norme di condotta che tale organizzazione propone agli uomini. L'alienazione si rivela quindi, in ultima analisi, come la conseguenza derivante dalla passiva accettazione delle manipolazioni prodotte dal sistema neocapitalistico sul piano delle ideologie, delle norme, dei gusti, delle suggestioni che caratterizzano la vita dell'uomo moderno.

Una impostazione sostanzialmente analoga — sebbene priva delle sfumature spiritualistiche a cui giunge il Fromm — si ritrova in tutta la letteratura sociale di opposizione alla società a-

¹ ERICH FROMM, *The Sane Society*. N. Y., Rinehart & Comp., 7ª ed., 1958 (1ª ed. 1955), p. 120.

mericana e, *lato sensu*, alla società capitalistica moderna. L'impostazione comune di tale letteratura implica il riconoscimento di condizioni oggettive di alienazione che vengono ritrovate, sulla scorta di analisi di tipo marx-weberiano, nelle attuali strutture capitalistiche di produzione e di distribuzione: basti pensare all'opera di Wright Mills, di Irving Howe e di tutta quella corrente di pensiero americana che si raduna attorno a riviste come *Dissent* e *Partisan Left Review*.

L'analisi che questi sociologi conducono dell'alienazione è chiaramente inserita in una più ampia analisi della società neo-capitalistica moderna, che viene giudicata come la matrice dell'alienazione stessa. Essi riconoscono che i caratteri nuovi del capitalismo consistono non tanto in una modifica delle strutture tradizionali, quanto in un accrescimento del potere di intervento cosciente — economico, politico e ideologico — in modo che la vita globale di una collettività si svolga lungo la linea determinata come ottima dai detentori dei mezzi di produzione. Il potere di influire sullo Stato in modo che questo operi interventi di tipo keinesiano — concordati con i massimi gruppi privati — per favorire l'espansione economica, è un aspetto fondamentale del neo-capitalismo. Ma oltre alla possibilità di determinare questi interventi, il capitalismo esercita il suo potere anche nei confronti dei consumatori, dei dipendenti, della collettività per convincerla a comportarsi, a spendere, a pensare in un determinato modo.

Le descrizioni dei fenomeni di alienazione a cui conduce una simile organizzazione sociale sono ormai numerose e assai note: per cui, sebbene appaiano assai suggestive, non sembra il caso di soffermarsi a riprendere i loro temi¹. Nell'ambito della nostra ricerca, quelle descrizioni costituiscono piuttosto il punto di partenza per andare avanti: appare sempre più chiaro, infatti, che non è più sufficiente oggi limitarci a una denuncia, per quanto acuta e suggestiva, dell'alienazione come fenomeno tipico dell'attuale società capitalistica. È necessario utilizzare gli strumenti di indagine che le discipline sociologiche oggi ci propongono, per conoscere con maggiore precisione quali tipi umani sono più disponibili alle suggestioni alienanti, e quali, al contrario, riescono

¹ Basti citare le note opere di WRIGHT MILLS, *Withe Collar*. N.Y., Oxford University Press, 1956 e *The Power Elite*. N.Y., Oxford University Press, 1951.

a trovare una linea di resistenza e a rifiutare quelle suggestioni. Occorre indagare quali fattori oggettivi favoriscono o scoraggiano i vari aspetti dell'alienazione, per poter infine indicare concretamente le possibilità di una resistenza efficace e di una riscossa.

3. Alienazione oggettiva e alienazione soggettiva: le basi per una ricerca concreta

Dalla rapida panoramica che abbiamo effettuato nei paragrafi precedenti, ci sembra che si possano individuare due aspetti o due usi fondamentali del concetto di alienazione.

Vi è un uso *oggettivo* del concetto di alienazione, nel senso che con esso vengono innanzitutto denotate le condizioni reali e concrete del lavoro in una società capitalistica (il che non esclude la possibilità di riscontrare analoghe forme di alienazione in società o pre o post-capitalistiche, ma questo è un altro discorso). Si possono intendere per condizioni reali tanto quelle derivanti dai rapporti di struttura in quanto tali (estraniazione dal prodotto ecc.), quanto quelle derivanti da una determinata situazione tecnologica (limitazione dell'iniziativa personale del lavoratore nel processo produttivo, parcellarizzazione del lavoro, imposizione di norme e di movimenti predeterminati ecc.). In un senso più ampio, si possono riconoscere fra gli aspetti dell'alienazione oggettiva anche le condizioni e le modalità del consumo: è noto infatti che lo sviluppo del capitalismo esige sempre maggiore iniziativa e controllo nella sfera del consumo oltretutto in quella della produzione. Le distorsioni del consumo, a cui i cittadini di fatto sottostanno, possono così essere interpretate come aspetti moderni dell'alienazione oggettiva.

Vi è poi un uso *soggettivo* del concetto di alienazione, nel senso che con esso viene denotata la condizione di quei lavoratori e, più in generale, di quelle persone inserite ideologicamente nel sistema capitalistico e che si identificano con esso. Questa identificazione è fatta in primo luogo sul piano delle convinzioni politiche ma si estende anche ai valori, alle norme, ai gusti, agli atteggiamenti generali che caratterizzano la personalità umana; essa nasce nell'ambiente di lavoro e si prolunga nel tempo libero. La coscienza del lavoratore è stata catturata dal sistema e intrisa della sua ideologia che suggerisce non soltanto il modo di comportarsi sul luogo di lavoro, ma anche il modello delle aspirazio-

ni e delle norme con cui condurre la vita in generale. Tra le condizioni fondamentali che rendono possibile l'integrazione nel sistema vi è, in sostanza, la accettazione di ideologie mistificatrici, capaci di attenuare e cancellare la consapevolezza della propria condizione reale. Ma poiché in una società capitalistica la condizione umana è largamente caratterizzata da uno stato di alienazione oggettiva, si può dire allora che *vi è alienazione soggettiva allorché manca nella coscienza dell'individuo il rispecchiamento della propria condizione alienata, come produttore e come consumatore*: l'alienazione soggettiva si pone cioè come uno scarto tra essere e coscienza, con tutte le conseguenze che ne derivano sul piano del comportamento pratico.

Se si accetta questa definizione, ne deriva che l'alienazione soggettiva non è una condizione necessaria, ma è una *possibilità* che può realizzarsi in maggiore o minore misura, e a seconda di determinate circostanze. In altre parole, l'alienazione soggettiva non è la condizione generale della classe lavoratrice, sebbene in alcune società come quella americana di oggi sia particolarmente diffusa: essa denota la condizione di quei lavoratori che hanno perduto la propria coscienza di classe e soprattutto la coscienza della alternativa autonoma, politica sociale e culturale, che la loro classe rappresenta, almeno potenzialmente.

Queste affermazioni necessitano tuttavia di alcune precisazioni importanti. Il fatto che il concetto di alienazione soggettiva sia essenzialmente definito come la rinuncia alla coscienza di classe concepita in termini marxisti, non significa che la condizione operaia non-alienata debba necessariamente coincidere con l'accettazione della posizione delle organizzazioni sindacali e politiche di ispirazione marxista. Il fatto che un operaio sia iscritto a una organizzazione di sinistra non esclude che egli possa rivelare atteggiamenti alienati. L'alienazione, come si è detto, denota un atteggiamento generale che investe ogni aspetto della vita sociale e privata dell'individuo: può quindi avvenire che un individuo sia iscritto a una organizzazione di estrema sinistra per una serie di motivazioni che scaturiscono da un sistema alienato di aspirazioni. Egli si iscrive al partito o al sindacato perché lo concepisce come uno strumento utile per realizzare aspirazioni che trovano la loro origine in un contesto di valori essenzialmente borghese e non operaio. Non è sufficiente che una persona sia iscritta a un partito o a un sindacato di sinistra perché possa dirsi riscattata *ipso-facto* dalle suggestioni alienanti. È necessario che la sua iscrizione avvenga come conseguenza di un rifiuto

radicale e coerente delle suggestioni proposte dal sistema capitalista; occorre che egli concepisca il partito e il sindacato non soltanto come uno strumento utile per lotte economiche più o meno settoriali, ma come uno strumento inteso a creare una coscienza nuova, una cultura nuova, una società e una civiltà nuova¹.

Quanto si è detto possiede il suo reciproco: non si può decretare che un operaio per il fatto di essere iscritto, per esempio, a un partito o a un sindacato di ispirazione cattolica sia per ciò stesso in condizioni soggettive alienate. Se gli atteggiamenti individuali più o meno alienati vengono disposti lungo un *continuum*, è possibile trovare operai cattolici che rivelano un indice di alienazione inferiore a quello di un iscritto a organizzazioni di estrema sinistra: ciò avviene, ad esempio, quando il primo è cosciente della sua condizione operaia, rifiuta le suggestioni culturali del sistema capitalistico e lotta contro di esso (sia pure entro una cornice riformistica), mentre il secondo si trova nel partito di estrema sinistra per motivi opportunistici e continua, di fatto, ad organizzare la propria vita secondo le norme fornite dalla presente società. L'esatto modo di cominciare a conoscere la realtà concreta dell'alienazione operaia non è, quindi, di decretare a priori chi è alienato e chi non lo è in base alle iscrizioni ai partiti, ma di controllare con ricerche empiriche gli atteggiamenti degli operai verso le istituzioni e i valori generali della società capitalistica. È probabile che gli operai iscritti a organizzazioni di sinistra rivelino, in complesso, un indice medio di alienazione inferiore a quello degli iscritti ad altre organizzazioni e dei non iscritti ad alcuna organizzazione, ma per il momento ciò costituisce soltanto una ipotesi che necessita di essere controllata.

¹ Queste affermazioni porterebbero anche a discutere se, e in che misura, la politica delle organizzazioni operaie sia effettivamente ispirata a questi principi e non tradisca invece alcuni aspetti che riflettono, sia pure involontariamente, suggestioni alienanti originate dal sistema capitalistico. (Ma questo discorso ci porterebbe troppo fuori tema).

Capitolo secondo

Fenomenologia e misurazione degli atteggiamenti di alienazione, anomia, autoritarismo

1. Fenomenologia psico-sociale dell'alienazione

Se si accettano le argomentazioni sopra esposte, si può inferire la legittimità e anche la necessità di condurre ricerche empiriche, volte a determinare quali sono le condizioni generali e particolari nelle quali si manifestano i fenomeni di alienazione e, di converso, quali sono le condizioni nelle quali la classe operaia e i singoli individui respingono le sollecitazioni alienanti proposte dal sistema capitalistico. Un simile tipo di ricerca esige la traduzione in termini operativi del concetto di alienazione; in altre parole, le esigenze metodologiche della ricerca richiedono la costruzione di una « scala » che consenta di misurare negli individui la maggiore o minore tendenza ad atteggiamenti alienati¹.

¹ Tra le varie tecniche oggi esistenti per la misurazione di atteggiamenti psico-sociologici, il metodo di Likert appare il più usato e il più adatto alle nostre esigenze. Si elabora una serie di frasi o giudizi (*items*), ciascuno dei quali riassume, in linguaggio corrente, una affermazione che esprima un aspetto tipico dell'atteggiamento che si intende misurare. Questi *items* vengono sottoposti all'individuo, il quale dovrà rispondere se si trova d'accordo o in disaccordo con l'affermazione che gli è stata presentata. Sono previste cinque modalità di risposta, a ciascuna delle quali è assegnato un punteggio convenzionale decrescente, nel seguente ordine:

fortemente d'accordo	4
d'accordo	3
indeciso	2
in disaccordo	1
fortemente in disaccordo	0

La somma totale dei punteggi conseguiti per ciascun giudizio, divisa per il numero dei giudizi costituenti la scala, fornirà l'indice medio della tendenza esaminata per ciascun individuo. Il rango in cui dovrà cadere la distribuzione di tutte le risposte è costituito dal *continuum* compreso fra 0 (disaccordo teorico assoluto) e 4 (accordo teorico assoluto). Con tecniche statistiche particolari sarà possibile misurare anche la coerenza nelle risposte date ai vari *items* della scala.

Per una più approfondita conoscenza del metodo di misurazione Likert, in raffronto ad altri metodi di misurazione, cfr. ALLEN E. EDWARDS, *Techniques of Attitudes Scale Construction*. N.Y., Appleton Century Crofts, 1957.

L'analisi compiuta in precedenza del concetto di alienazione consente di individuare le seguenti principali caratteristiche nella fenomenologia psico-sociale da esso denotata, nonché di ricavarne le affermazioni e i giudizi (*items*) da sottoporre ai soggetti di cui si vuol misurare l'indice di alienazione:

a) Il lavoro scade dal ruolo di attività principale e significante dell'uomo a puro strumento di guadagno per poter vivere « altrove » la propria vita. Tale estraniamento scaturisce dalle condizioni obbiettive di produzione nel sistema capitalistico, ma ha notevoli ripercussioni soggettive sulla coscienza e sul modo di pensare dell'operaio. Nel momento in cui l'operaio accetta passivamente la sua condizione di produttore del lavoro e adatta la sua vita a questa condizione, la sua diviene anche una alienazione soggettiva. Egli accetta la depauperazione del significato del proprio lavoro, si adatta al ruolo di mero esecutore passivo e disloca fuori della fabbrica il centro dei suoi interessi. Il lavoro si riduce ad un puro strumento di guadagno per poter soddisfare le aspirazioni dislocate nel tempo libero.

In base a queste considerazioni si può formulare il seguente *item*: *ci sono lavori più o meno interessanti, ma la sola cosa che conta sono i soldi che si guadagnano e ciò che si può fare con essi.*

b) L'atteggiamento suddetto comporta tutta una serie di implicazioni. La riduzione del lavoro a mero strumento di guadagno produce una scissione nella vita del lavoratore. Egli è portato a considerare la sua vita come divisa in due scompartimenti distinti: il lavoro ed il tempo libero. Quest'ultimo viene considerato non soltanto come il legittimo momento del riposo, ma come un vero e proprio momento di « fuga » psicologica dal lavoro. L'operaio alienato cercherà di trascorrere il proprio tempo libero nel modo più adatto a fargli dimenticare, per qualche ora, il proprio lavoro e tutti i problemi connessi. Ciò rientra del resto negli obiettivi specifici della politica dell'alienazione capitalistica: si cerca di scaricare la frustrazione conseguente alla depauperazione del lavoro su attività che favoriscano sollecitazioni epidemiche verso altri interessi, che soprattutto « distraggano » il lavoratore dal pensare alle proprie condizioni di vita.

L'*item* che si riferisce a questo aspetto dell'alienazione viene pertanto formulato nel modo seguente: *finito il lavoro, la cosa migliore da fare è quella di svagarsi e cercare di evitare qualsiasi cosa che faccia ricordare il lavoro fino al giorno dopo.*

c) Un altro aspetto che si suppone associato a questo atteggiamento è la preferenza del lavoratore alienato a raggruppare il più possibile le ore di lavoro in modo da avere un fine settimana più lungo. Si suppone cioè che egli preferisca un tipo di orario lavorativo che favorisca il ritrarsi della sua vita nei due momenti ben definiti del lavoro e della fuga dal lavoro. La nostra ipotesi è che un lavoratore non-alienato preferisca ripartire più equamente il tempo lavorativo lungo la settimana, con un *week-end* relativamente più breve, ma con maggior tempo libero durante i giorni feriali: la ragione non è solo di conservare la fondamentale unità tra i due momenti (lavoro e tempo libero) che non sono concepiti come antitetici, ma anche perché una simile ripartizione del tempo libero favorisce maggiori contatti con le organizzazioni politiche e sindacali. Il lavoratore alienato, d'altro canto, preferirà accumulare il lavoro nel centro-settimana per riservarsi un più lungo fine settimana di « libertà », fuggendo anche materialmente dal luogo e dall'ambiente sociale del lavoro. La campagna della motorizzazione, tipica di grandi complessi neo-capitalistici come la Fiat, non obbedisce soltanto a ovvie considerazioni di carattere commerciale, ma vuol favorire anche la disgregazione del tessuto dei rapporti sociali in cui vive l'operaio e la tendenza a trascorrere il tempo libero « in famiglia » e « in privato ».

Siccome i motivi suddetti delle preferenze per un tipo di orario anziché un altro, ci appaiono come una ipotesi da verificare ulteriormente, si è deciso di non formulare un *item* che faccia parte integrante della scala, ma di presentare la seguente domanda: *se ci fosse una diminuzione di orario a parità di salario lei preferirebbe avere le nuove ore libere alla fine della settimana lavorando lo stesso tempo negli altri giorni, o preferirebbe lavorare di meno ogni giorno senza però allungare il fine settimana?*¹.

d) Un altro fenomeno tipico dell'alienazione operaia nella sfera della produzione è la rinuncia a comprendere e a controllare il processo produttivo. L'operaio alienato accetta cioè la con-

¹ Se l'intervistato preferisce la prima alternativa si darà il punteggio 2, se è indeciso 1 e se preferisce la seconda alternativa si darà il punteggio 0. La decisione di computare il punteggio ricavato dalla suddetta domanda nell'indice di alienazione verrà presa solo a ricerca conclusa, perché potrebbe darsi il caso che non appaia una significativa coerenza di atteggiamenti con le risposte agli *items* della scala. In ogni caso le preferenze date alla suddetta domanda verranno adeguatamente esaminate e discusse.

dizione che gli viene imposta, senza avanzare alcuna rivendicazione per una maggiore presenza nella sfera delle decisioni riguardanti la produzione. Egli accetta la distinzione « naturale » dei ruoli di chi comanda e di chi obbedisce e si rifiuta di pensare alla possibilità di una rivendicazione politica da parte delle maestranze di una maggiore partecipazione alla sfera delle decisioni produttive. Possiamo dire che all'operaio alienato manca essenzialmente quella che Gramsci chiamava la « coscienza di produttore », con tutte le implicazioni politiche e sociali che essa comporta.

L'*item* relativo a questo aspetto dell'alienazione è stato così formulato: *un operaio non ha bisogno di interessarsi di ciò che la fabbrica produce o decide di produrre perché queste sono faccende della direzione; a lui è sufficiente che sia data una buona paga ed un posto di lavoro sicuro.*

e) La componente forse più evidente della alienazione soggettiva operaia è costituita dalla rinuncia alla lotta, sia politica che sindacale. Per ciò che riguarda la fabbrica, tale rinuncia si traduce nella accettazione delle iniziative padronali e nella opinione che la strada più comoda (o la sola strada possibile) per il miglioramento delle condizioni operaie sia quella di starsene buoni per meritarsi il premio della concessione padronale. È raro però che tale atteggiamento venga sostenuto apertamente; nonostante tutto, sopravvive anche nella coscienza di molti operai alienati la sensazione che la difesa esplicita di tale modo di pensare comprometta la propria dignità di operai e di uomini. Essi cercheranno perciò di giustificare e limitare questo atteggiamento presentandolo come dettato da particolari e temporanee condizioni di fatto. L'*item* formulato per la scala di misurazione tiene conto di questo residuo di scrupoli e si suppone così che possa venire più facilmente approvato dagli operai che ne mettono di fatto in pratica il contenuto: *ci sono momenti in cui magari è necessario lottare ed essere uniti, ma il più delle volte è bene starsene tranquilli ed ottenere con le buone ciò che la direzione è disposta a concedere.*

f) Un altro *item* che si ritiene possa cogliere un aspetto rilevante della componente sopra esaminata dell'alienazione è il seguente: *bisogna riconoscere che la direzione ha il diritto di prendere provvedimenti contro quegli operai che recano disturbo cercando di organizzare scioperi nella fabbrica.*

g) Assieme alla rinuncia alla lotta sindacale, anche la rinuncia a partecipare alla lotta per la edificazione di un nuovo ordine sociale è un aspetto caratteristico dell'alienazione soggettiva. Tale rinuncia viene a volte razionalizzata con l'argomento che una nuova società rimane nel campo dell'utopia. Il nostro fine è quello di indagare in che misura tale rinuncia si accompagna all'abbandono della dimensione sociale del problema del miglioramento personale, con il restringimento dei propri ideali alla sfera del privato.

Viene pertanto presentato un *item* che cerca di associare i due punti della questione, cioè la rinuncia alla trasformazione dell'ordine sociale e la impostazione individualistica e opportunistica del problema del proprio miglioramento: *può darsi che sia possibile creare una società migliore di questa, ma è così faticoso ed incerto, che è meglio lasciar perdere; tanto più che se uno ha un po' di fortuna e di buona volontà riesce a dare una vita migliore a sé ed alla famiglia anche nella società presente.*

h) La rinuncia alla lotta politica per riformare la società è strettamente associata al perseguimento di aspirazioni personali inquadrare negli schemi capitalistici borghesi. Varie ricerche, condotte negli USA, hanno posto in luce che le aspirazioni alla mobilità verticale della maggioranza degli operai americani consistono nel desiderio di mettersi « in proprio » ed essere finalmente loro i padroni di una piccola officina¹.

Si hanno buone ragioni di ritenere che, sia pure su scala minore, anche per molti lavoratori alienati europei il diventare padrone di una piccola impresa capitalistica resti il sogno più o meno confessato. Questa aspirazione non contraddice l'accettazione di fatto, da parte dell'operaio alienato, delle condizioni di sfruttamento impostegli dalla direzione. Al contrario, essa rappresenta l'altra faccia del medesimo atteggiamento: l'operaio alienato accetta passivamente la propria condizione con il sogno di

¹ Scrive a questo proposito il Chinoy, non senza una punta di maligna compiacenza: « Sembra probabile che l'alienazione di questi lavoratori contribuisca molto a spiegare il loro diffuso interesse in piccole imprese e nei valori della amministrazione di tali piccole imprese. Paradossalmente il vero processo di alienazione che Marx pensò avrebbe trasformato i lavoratori industriali in proletari coscienti della propria classe ha invece stimolato il loro interesse in piccole imprese o in fattorie agricole private su piccola scala, istituzioni della società capitalistica che Marx affermava condannate alla estinzione » (ELY CHINYO, *The automobile workers and the American dream*. N.Y., 1955, p. 86).

essere lui un giorno ad imporre quelle stesse condizioni ad altri operai. In questa disposizione è possibile vedere anche un riflesso di atteggiamenti autoritari.

L'*item* relativo viene pertanto così formulato: *uno degli ideali più belli che un operaio possa realizzare è quello di mettere su una piccola impresa con 15-20 dipendenti ed essere finalmente lui il padrone.*

i) Un altro aspetto dell'alienazione messo in luce dalla letteratura precedentemente esaminata è la sua estensione alla sfera del tempo libero, e in genere a tutte le attività ed interessi che contraddistinguono una persona. La caratteristica precipua, che Fromm ha messo bene in luce, è rappresentata dalla *marketing orientation*, ossia da un atteggiamento fondamentalmente passivo e recettivo nei confronti delle suggestioni fornite dagli anonimi centri di pressione sull'opinione pubblica. La vita interiore si impoverisce e perde autonomia, l'individuo non ha più le energie morali sufficienti per affrontare la realtà nei suoi termini esatti e tende a fuggire da se stesso per trovare nella cultura di massa un palliativo al disagio interiore più o meno chiaramente avvertito. L'ipotesi che viene avanzata nella nostra ricerca è che tali atteggiamenti di alienazione soggettiva compaiono con una frequenza particolarmente elevata tra gli individui che dimostrano un alto indice di alienazione anche nella sfera del lavoro e dell'orientamento politico generale. Non è tuttavia facile formulare *items* capaci di cogliere tutta la complessità psicologica di questo aspetto dell'alienazione.

Si propone comunque il seguente *item*, supponendo che sia capace di rivelare almeno qualche tratto essenziale del fenomeno indagato: *quando ci si sente tristi ed oppressi dalla vita quotidiana, una delle cose migliori da fare è di cacciarsi in un cinema a vedere un film scacciapensieri, che ridia fiducia e ottimismo.*

l) Altre espressioni di questo aspetto dell'alienazione rivelano conseguenze più direttamente connesse ad atteggiamenti politici. Nella classe dirigente capitalistica italiana è assai diffusa la tendenza a cercare di distorcere l'interesse delle masse in particolari direzioni sportive o pseudo-artistiche, e a diventare i mecenati di alcune iniziative popolari per conquistare il consenso e la simpatia degli individui. Con l'*item* che qui si propone non si intende identificare l'interesse sportivo in quanto tale con un aspetto dell'alienazione moderna, bensì la degenerazione dei valori e della coscienza politica a cui esso può a volte condurre:

bisogna riconoscere che gli industriali che finanziano squadre di calcio che danno grandi spettacoli di gioco vanno incontro a un reale bisogno del popolo.

m) La distorsione del consumo è infine un'altra conseguenza tipica dell'alienazione. Il valore degli oggetti non viene più riposto nel loro uso, ma nel possesso in quanto tale. L'acquisto di alcuni oggetti diventa il simbolo più o meno fittizio della acquisizione dell'agognato *status* sociale di ceto medio, della investitura a piccolo borghese. Si suppone che questa tendenza alla distorsione della gerarchia naturale dei consumi e alla loro feticizzazione possa venire sufficientemente indicato dal seguente *item*: *appena può, un operaio dovrebbe comperarsi la Tv, il frigo, l'auto, ecc. non solo perché sono utili ma soprattutto perché servono a dimostrare che anche lui fa ormai parte del ceto medio.*

In questo *item* l'accento è posto non sui beni di consumo che si desidererebbe acquistare, bensì sulle motivazioni che spingono all'acquisto.

2. Alienazione e anomia: connessioni e differenze

Nei paragrafi precedenti si è visto che nella letteratura esaminata non si trovano criteri per determinare un confine preciso tra il concetto di alienazione e quello di anomia. Alcuni autori tendono a considerare i due concetti come sinonimi, mentre altri concepiscono l'anomia come un caso speciale di alienazione.

Un duplice ordine di motivi ci sembra che non renda accettabile l'uso indifferenziato dei due concetti come se fossero sinonimi. In primo luogo vi è un motivo di ordine storico, costituito dal fatto che i due concetti sono nati in orizzonti culturali alquanto diversi, i quali hanno dato luogo a concezioni discordanti della realtà sociale. Il concetto di alienazione fu elaborato all'interno di una visione dialettica e classista della società. Il concetto di anomia, invece, subì la prima importante formulazione nell'ambito della cultura di origine positivista in cui crebbe la sociologia del Durkheim; in seguito, esso fu oggetto di varie altre reinterpretazioni, che avvennero però sempre nell'ambito di concezioni della società alquanto lontane dal marxismo. L'uso indifferenziato dei due concetti comporta la trascuranza della loro diversa origine culturale e la conseguente riduzione di uno dei due alla matrice ideologica dell'altro. Dallo sviluppo della letteratura

sull'argomento appare evidente che questa riduzione è stata regolarmente subita dal concetto di alienazione, e non per nulla gli autori che lo utilizzarono come sinonimo di anomia sono anche coloro che più si allontanano da una visione dialettica della società. L'alienazione, perduto il riferimento alla visione classista della società, diviene per loro alienazione dalle norme e dai valori prevalenti nell'intero sistema sociale, la condizione del comportamento deviante e, al limite, la disposizione psicologica che prepara la potenziale slealtà nei confronti del regime sociale vigente¹.

Il secondo motivo per cui appare opportuno opporsi all'uso indifferenziato dei concetti di alienazione e di anomia è che, prescindendo dai contesti culturali in cui sono stati elaborati, essi si riferiscono, di fatto, a due differenti tipi di fenomeni. Nel concetto di alienazione, come si è visto, si può individuare un aspetto oggettivo e un aspetto soggettivo; quello oggettivo denota le condizioni strutturali in cui lavorano e vivono le maestranze industriali in un sistema capitalistico di produzione, mentre l'aspetto soggettivo denota la perdita di coscienza di classe a cui segue l'accettazione degli schemi ideologici capitalistici.

Anche nel concetto di anomia, come si è venuto progressivamente definendo da Durkheim in poi, è possibile distinguere un aspetto oggettivo ed uno soggettivo. In Durkheim i due aspetti sono presenti sia pure con una accentuazione del lato oggettivo. Nella sua accezione oggettiva, l'anomia denota la crisi delle norme morali che regolano le aspettative ed il comportamento di una società, mentre dal punto di vista soggettivo essa denota lo stato individuale di ansia e di insoddisfazione che deriva dalla rottura dell'equilibrio tra bisogni e mezzi; in altre parole, l'anomia soggettiva è il riflesso a livello individuale della rottura delle norme etiche che rendono possibile e regolano l'equilibrato svolgersi della vita sociale.

I due aspetti dell'anomia tendono a dissociarsi nei successivi sviluppi concettuali. L'aspetto soggettivo o psico-sociologico dell'anomia viene particolarmente sottolineato dal Mac Iver, che lo definisce come « lo stato d'animo di un individuo che è stato strappato dalle sue radici morali, che non ha più alcun modello

¹ Cfr. G. GRODZINS, *The Loyal and the Disloyal*. Univ. of Chicago Press, 1956.

cui conformarsi, ma solo degli impulsi sconnessi, che non possiede alcun senso di continuità, di società o di obbligazione. L'uomo anomico è diventato spiritualmente sterile, reagisce solo verso se stesso, non è responsabile verso alcuno. Egli deride i valori degli altri uomini. La sua unica fede è la filosofia della negazione [...] l'anomia è uno stato d'animo in cui il senso di coesione morale dell'individuo — la molla della sua morale — è spezzato o fatalmente indebolito »¹.

Una impostazione pressoché analoga è quella data dal Laswell che parla di anomia come di isolamento psichico dell'individuo. Il Riesman invece non conferisce al concetto una caratterizzazione così negativa, ma anch'egli insiste sugli aspetti soggettivi del fenomeno; anomici sono per lui gli individui incapaci di adattarsi alle norme prevalenti del sistema sociale in cui sono inseriti. L'anomia, in altre parole, non denota una condizione oggettiva della società, bensì la mancata integrazione dell'individuo nella società stessa².

Lungo questa direttrice di ricerca si trova anche la definizione di anomia data da Leo Srole, e che sta alla base della sua nota scala di misurazione³. Srole postula l'esistenza di un *continuum* psicologico, che andando dall'eunomia all'anomia riflette le gradazioni degli atteggiamenti individuali relativamente al maggiore o minore senso di appartenenza (*belongingness*) alla società. L'anomia, che sta all'estremo opposto dell'eunomia, denota per Srole una serie di atteggiamenti aventi come denominatore comune la sfiducia nei rapporti sociali, la sensazione soggettiva della fragilità dell'ordine costituito, la mancanza di prospettive nell'agire sociale, l'estraniamento dai gruppi, un diffuso pessimismo nei confronti della società e del prossimo, ecc.

Si rifanno alla linea di ricerca che insiste prevalentemente sull'aspetto oggettivo dell'anomia alcuni altri autori, tra i quali spicca il Merton. Egli definisce l'anomia come la risultanza della dissociazione tra i fini indicati dalla cultura sociale e i mezzi

¹ Cfr. ROBERT MAC IVER, *The ramparts we guard*. New York, 1950, pp. 84-85.

² Cfr. DAVID RIESMAN e altri, *The Lonely Crowd*. Yale University Press, 1950.

³ Cfr. LEO SROLE, *Social Integration and certain corollaries*, in *American Sociological Review*, New York, dicembre 1956.

istituzionalizzati per raggiungere tali fini. Con tale formulazione, che obbedisce a un dichiarato fine operativo, il Merton si apre la strada per un esame approfondito delle strutture sociali nei termini della non corrispondenza tra i mezzi e i fini, e giunge alla nota tipologia dei modi di adattamento (conformità, innovazione, ritualismo, rinuncia, ribellione)¹.

Una impostazione oggettivistica dell'anomia è anche quella del De Grazia², quando formula la sua distinzione tra *anomia semplice* e *anomia acuta*.

Da questa rapida panoramica delle varie accezioni in cui è stato utilizzato il concetto di anomia si possono trarre due conclusioni. In primo luogo, risulta confermato che ad esso non è riconducibile il concetto di alienazione marxisticamente inteso; in secondo luogo, risulta che il concetto di anomia, nella sua utilizzazione sia oggettiva sia soggettiva denota una serie di fenomeni sociali effettivamente esistenti, anche se l'inquadramento teorico finora dato si discosta alquanto da quello fornito da una analisi marxista della società.

Le conoscenze che emergono dal quotidiano contatto con la realtà sociale sulla quale intendiamo svolgere la ricerca sperimentale, ci fa ritenere che anche il concetto di anomia possa assolvere a una importante funzione nel denotare una serie di atteggiamenti individuali che sono qualitativamente diversi da quelli sussunti sotto la categoria concettuale dell'alienazione. La accezione del concetto che ci appare più adatta a cogliere tali fenomeni si rifà in parte alla definizione data dal De Grazia ed in parte alla definizione dello Srole. Questi riferimenti vengono tuttavia inseriti in una concezione generale della società diversa da quella dei due autori; essi vengono cioè inseriti in una concezione classista e marxista. La giustificazione dell'uso del concetto di anomia in tale accezione è di natura operativa, nella misura in cui esso rende possibile enucleare alcune ipotesi di lavoro all'interno dello schema generale di riferimento utilizzato nella nostra indagine sperimentale. L'ipotesi pregiudiziale in base alla quale si decide la utilizzazione del concetto di anomia è che i *fenome-*

¹ ROBERT K. MERTON, *Teoria e struttura sociale*. Bologna. Il Mulino, 1959, p. 171.

² Vedi nota 3 a p. 20.

ni da esso sussunti si configurano come una variabile della reazione operaia alla politica di cattura ideologica perseguita dalla classe sociale detentrici dei mezzi di produzione.

3. Fenomenologia psico-sociale dell'anomia

Chi frequenta gli operai, soprattutto quelli dipendenti da grandi complessi neo-capitalistici, ha sovente l'impressione che la politica padronale della alienazione delle coscienze non raggiunga l'obiettivo massimo di integrare il lavoratore nel proprio sistema ideologico, ma abbia l'effetto relativamente più limitato di distruggere la coscienza di classe, senza riuscire a convincere il lavoratore ad accettare l'ideologia capitalistica¹. Questa situazione, caratterizzata dall'assenza di riferimenti ideologici sicuri, può essere più o meno transitoria, ma ci sembra qualitativamente differente da quella dell'alienazione, intesa come inclusione nel sistema. Si è quindi deciso di utilizzare il termine di anomia per designare questa condizione particolare. In tale uso l'anomia si richiama in certo modo alla definizione del De Grazia, in quanto denota lo smarrimento provocato dal conflitto tra due sistemi di convinzioni: lo smarrimento cioè dell'individuo che non si identifica più con un sistema e non è in grado di identificarsi con l'altro. Il lavoratore anomico ha in comune con quello alienato un atteggiamento negativo che consiste nel rifiuto degli obiettivi politici e culturali della classe sociale di appartenenza. Ma l'alienato sostituisce alla coscienza di classe perduta un sistema di valori che, per quanto fittizi, gli propongono alcuni obiettivi a medio e lungo termine e una norma di condotta. L'anomico, invece, non sostituisce nulla, accetta il lavoro come una necessità a cui occorre abulicamente rassegnarsi, e non possiede nella sua vita di lavoratore alcun obiettivo, scopo o significato che trascendano il monotono snocciolarsi della *routine* quotidiana. Estraniato sia dall'uno che dall'altro sistema di valori normativi delle due principali classi che nel loro mutuo contrasto danno vita alla società, l'anomico si sente estraniato dalla società in generale, incapace di comprendere i termini del conflitto e di impegnarsi per un suo esito.

¹ Cfr. ENZO BARTOCCI, *Gli elettromeccanici e la politica di settore*, in *Sindacato moderno*, Roma, febbraio-marzo 1961, n. 1.

Il disorientamento ideologico alimenta un atteggiamento di diffidenza e di scetticismo nei confronti dei più vari istituti sociali, partiti e sindacati, padronato, pubbliche autorità; sovente anche la fiducia nei rapporti privati con il prossimo viene inficiata e compromessa. In questa accezione dell'anomia rientrano così anche le componenti teoriche individuate da Leo Srole, sebbene lo schema di riferimento concettuale sia assai diverso. Per Srole l'anomia denota la estraniamento dalla società come tale, dovuta a qualsivoglia complesso di variabili; nella presente ricerca, invece, l'anomia viene operativamente intesa come l'estraniamento dalla società, provocata dal rifiuto della classe sociale di appartenenza, a cui è mancata l'integrazione nel sistema capitalistico.

Questa definizione operativa costituisce di per sé una ipotesi che dovrà essere verificata nel corso della indagine sperimentale: si ipotizza cioè che la mancanza di valori normativi che regolano in un modo o nell'altro la vita sociale dell'individuo come lavoratore si associ alla mancanza di valori normativi che regolano la vita dell'individuo come cittadino. Tale ipotesi ha un solido riferimento nel pensiero marxista, secondo cui la coscienza sociale dell'individuo riflette il suo obiettivo modo di essere. Alla base della partecipazione del lavoratore alla vita della società sta il modo in cui egli riconosce la propria realtà di lavoratore, di produttore. L'adesione alla propria classe sociale impegnata in una lotta che trascende ristretti interessi di categoria per rivendicare una ristrutturazione globale della società, esige che la coscienza di classe del lavoratore dia vita a una altrettanto chiara coscienza civica. Il lavoratore si riconosce cittadino profondamente inserito nella società che vuole trasformare in quanto si è già riconosciuto operaio partecipe alla lotta della classe operaia; il suo sentirsi cittadino si radica nel suo sentirsi operaio.

Sulla sponda opposta, anche il lavoratore che ha accettato i valori normativi del capitalismo si sentirà, a modo suo, integrato nella società concepita in modo borghese, e svilupperà una propria coscienza civica alienata e mistificata. L'accettazione volontaria del potere padronale nella fabbrica lo porterà ad auspicare la conservazione del presente ordine sociale, della democrazia borghese, dell'etica capitalistica del successo individuale, ecc. Anch'egli risulterà scarsamente anomico, ma per motivi opposti a quelli del lavoratore partecipe all'impegno della propria classe.

Tra questi due estremi che costituiscono in certo modo due

tipi ideali, si collocheranno tutti gli individui il cui maggiore o minore grado di anomia rivelerà un più o meno accentuato disorientamento ideologico¹.

4. Costruzione della scala di misurazione dell'anomia

Dalla definizione di anomia quale è stata qui presentata discende la esigenza di costruire una scala di misurazione secondo il metodo di Likert capace di riferirsi ai due principali aspetti che si sono individuati nell'atteggiamento anomico: il disorientamento ideologico e il pessimismo sociale. Tre *items* di nostra formulazione misurano la prima componente, mentre per misurare la seconda si è deciso di adottare quattro dei cinque *items* costituenti la scala dello Srole.

a) Il primo *items* di nostra formulazione riassume, in certo modo, la reazione emotiva dell'individuo per il disorientamento in cui è gettato dal conflitto tra gli opposti sistemi di convinzioni ideologiche, etiche e politiche: *con tutte le idee contrarie che ci sono oggi in giro, uno non sa più in che cosa credere.*

b) Con il secondo *items* si intendono misurare le conseguenze politiche che discendono dal suddetto disorientamento. L'esperienza insegna che gli atteggiamenti qualunquistici sono una delle più dirette espressioni dello sbandamento ideologico e della conseguente assenza di una genuina coscienza sociale e politica. Si hanno pertanto buone ragioni di ritenere che il riscontro di atteggiamenti qualunquistici testimonii la presenza di una indubbia componente anomica. Viene perciò formulato l'*item* seguente: *non c'è nessun partito oggi che faccia veramente gli interessi della gente comune.*

c) Il terzo *item* della scala, parallelo al secondo, intende

¹ Da questa impostazione discende che gli individui posti ai due estremi della scala di alienazione dovrebbero in teoria fornire gli indici più bassi di anomia, mentre quelli che rivelano tendenze moderate di alienazione dovrebbero risultare ai livelli massimi di anomia. Questa è in effetti un'ipotesi di lavoro che dovrà essere verificata dall'indagine sperimentale. Potrà darsi tuttavia che i rapporti tra gli indici di alienazione e di anomia si discostino significativamente dallo schema teorico; in questo caso si dovrà ridiscutere la impostazione concettuale e determinare il significato delle eventuali differenze riscontrate nei modi di connessione tra alienazione ed anomia.

misurare l'estensione nel campo sindacale degli atteggiamenti qualunquistici rilevati dal giudizio precedente: *isciversi ai sindacati serve poco perché in genere le cose rimangono come sono*. Con tale *item* si cerca di misurare un atteggiamento pessimistico nei confronti di *qualsiasi* azione operaia organizzata. Esso differisce dagli *items* della scala di alienazione per il fatto che questi ultimi misurano l'ottimismo opportunistico e fittizio del miglioramento individuale come concessione da parte padronale.

Gli *items* successivi sono desunti dalla scala di Leo Srole; come si è già detto, essi intendono misurare gli atteggiamenti di sfiducia e di pessimismo sociale, che vengono qui concepiti come conseguenze generali dello sradicamento dell'individuo dalla propria classe sociale, nonché della mancata integrazione nel sistema ideologico proposto dalla classe dominante.

d) Il primo *item* afferma: *serve poco rivolgersi alle Pubbliche Autorità perché il più delle volte non sono realmente interessate ai problemi della gente comune*. Tale *item* fu elaborato dallo Srole per rappresentare « il sentimento della rottura dei legami di interdipendenza tra i *leaders* del sistema sociale e gli individui che essi dovrebbero rappresentare e servire ».

e) La seconda componente anomica indicata dallo Srole e adottata nello schema concettuale della anomia qui presentato consiste nella « percezione dell'ordine sociale come essenzialmente fragile ed imprevedibile, e quindi privo di ordine, da cui l'individuo induce che, in tali condizioni, egli può contare ben poco sulla realizzazione di eventuali obbiettivi ». L'*item* prescelto da Srole per misurare questo aspetto dell'anomia è la massima epicurea: *ai nostri giorni una persona deve accontentarsi di vivere alla giornata senza preoccuparsi troppo di quel che capiterà il giorno dopo*.

f) Strutturalmente connesso a questo aspetto dell'anomia — prosegue Srole — vi è un terzo elemento, che va oltre la abdicazione dai fini futuri della propria vita, e che consiste nella convinzione che l'individuo e le persone a lui simili stiano retrocedendo dai fini acquisiti in precedenza. L'*item* prescelto per denotare questo atteggiamento di disperazione sociale è il seguente: *nonostante ciò che qualcuno va dicendo in giro, la maggior parte della gente comune sta andando peggio e non meglio*.

g) L'ultimo *item* desunto dalla scala di Srole si riferisce a un atteggiamento di sfiducia generica verso il prossimo che può

essere definito come l'espressione a livello dei rapporti interpersonali dell'atteggiamento politico che genera posizioni qualunque: *al giorno d'oggi una persona non sa veramente su chi poter contare.*

5. Scala di misurazione delle tendenze autoritarie

L'esame condotto nei paragrafi precedenti ha messo in luce come la fuga dalla libertà sia un particolare aspetto o momento dell'alienazione. Nelle società di massa a struttura capitalistica, altri caratteri dell'alienazione passano in primo piano al posto della propensione all'autoritarismo. Si hanno tuttavia buone ragioni per ritenere che le tendenze autoritarie continuino ad allignare nelle coscienze alienate di una società di massa. In che modo e in che misura l'alienazione diffusa tra le masse occidentali di oggi si associa ad atteggiamenti autoritari, alla potenziale negazione del costume democratico, che pure l'Occidente capitalistico proclama di voler difendere? Anche a questo quesito non è possibile rispondere se non procedendo a uno studio sperimentale.

Un'altra considerazione che rende interessante la verifica delle tendenze autoritarie è che, in varie ricerche condotte sull'anomia sociale, si è constatato che un alto indice di autoritarismo quasi sempre si associa a un alto indice di anomia. Il fenomeno è stato giudicato da Kornhauser¹ come una conferma della teoria del De Grazia, secondo cui gli individui che si sentono estraniati dalla società desiderano, per reazione, una soluzione autoritaria capace di reintegrarli in una vita sociale fondata su valori opposti a quelli predominanti.

Per queste considerazioni la misura delle propensioni autoritarie, accanto agli atteggiamenti anomici e alienati, risulta assai importante. Come scala di misurazione dell'autoritarismo si è deciso di assumere una serie di *items* presentati da Adorno in *The authoritarian personality*².

Gli *items* adottati nella presente ricerca riguardano gli atteggiamenti

¹ WILLIAM KORNHAUSER. *When Labor notes*. New York, University Books, 1956.

² Cfr. THEODOR ADORNO e collaboratori, *The authoritarian personality*. New York, 1958.

giamenti di sottomissione autoritaria, aggressione autoritaria, superstizione e stereotipia, distruttività e cinismo, che l'Adorno ha dimostrato essere le componenti principali dell'autoritarismo (per la giustificazione teorica si rimanda all'opera di Adorno). Essi sono:

1. *La cosa più importante da insegnare ai bambini è la assoluta ubbidienza ai loro genitori.*
2. *Più che di leggi e di programmi politici il nostro paese ha bisogno di pochi capi coraggiosi ed energici in cui la gente possa avere assoluta e cieca fiducia.*
3. *Ogni persona dovrebbe avere fede assoluta in qualche potere soprannaturale al quale obbedire senza porre domande.*
4. *Ci sono due generi di persone nel mondo: i deboli e i forti.*
5. *Ogni buon capo dovrebbe essere severo con i suoi dipendenti se vuole ottenere il loro rispetto.*
6. *La prigione è troppo poco per i criminali sessuali, essi dovrebbero venire pubblicamente frustati o peggio.*
7. *Poiché la natura umana è quella che è, esisteranno sempre guerre ed ingiustizie.*

Capitolo terzo

Primi approcci al campo dell'indagine

1. Perché la Fiat

Quando si parla di imprese neo-capitalistiche in Italia il pensiero va immediatamente ad alcune grosse imprese del Nord, come la Olivetti di Ivrea, la Necchi di Pavia, la Innocenti di Milano, la Fiat di Torino. Benché queste imprese presentino caratteri molto differenti, esse possiedono tuttavia un tratto comune, costituito dal tentativo di giungere ad una integrazione globale del lavoratore nello spazio sociale e ideologico dell'azienda. La elevata composizione organica del capitale, unita a un potere economico e politico che fa sovente di queste imprese le industrie motrici di un'area economica più o meno ampia, consente la concessione di condizioni salariali e normative superiori a quelle delle altre imprese. A ciò si aggiungono le varie iniziative aziendali, come le case per i dipendenti, le scuole professionali, le colonie, i circoli ricreativi e culturali, nonché tutta una accorta politica di iniziative destinate a rafforzare il senso di identificazione e di appartenenza all'azienda (premi di fedeltà, gite aziendali, ecc.). Fattore non trascurabile è anche il prestigio sociale che i dipendenti riscuotono sia per il semplice fatto di lavorare in quelle imprese, sia per il più elevato livello di consumi che in genere possono permettersi.

Tutte queste iniziative della direzione hanno certamente una contropartita. In primo luogo non avviene, in genere, il cospicuo avvicendamento di maestranze che caratterizza invece le altre imprese, e che rischia molte volte di costituire una grave remora ai programmi di produzione; collegata a questo fatto è la possibilità di prelevare sul mercato del lavoro gli elementi professionalmente più qualificati. In secondo luogo, nell'ambito dell'azienda si instaura un clima che permette un rendimento e una collaborazione produttiva più elevata che nelle altre aziende. Ma oltre questi obiettivi, che potremmo dire di natura tecnico-funzionale, le imprese neo-capitalistiche si propongono di raggiun-

gerne altri più dichiaratamente politici: esse cercano di spingere le maestranze a rinunciare definitivamente alla lotta sindacale, ad accettare come un dato permanente la subordinazione al padronato, mascherata come collaborazione aziendale. A questo fine esse adottano vari strumenti, che vanno da discriminazioni e ricatti (premi anti-sciopero, punizioni di rappresaglia, licenziamenti, ecc.) al favoreggiamento di uomini e sindacati disposti a collaborare con la direzione, fino alla costituzione di sindacati aziendali, chiamati a dividere le maestranze e a catturare la parte più propensa ad accettare l'idea della collaborazione ad oltranza.

Quali sono stati i risultati di questa politica? Le vicende di questi ultimi anni consentono di dichiarare che nella quasi totalità dei casi i tentativi di cattura ideologica e politica delle masse operaie sono falliti. Le votazioni per il rinnovo delle Commissioni Interne e soprattutto l'adesione della grande maggioranza delle maestranze alle lotte sindacali dimostrano che in quasi tutte le aziende neo-capitalistiche i lavoratori sono riusciti non solo a conservare la propria autonomia politica e ideologica, ma anche ad elaborare linee di azione sindacale che sfuggono alle maglie della integrazione aziendale.

Una sola grossa eccezione ha pesato per nove anni: la Fiat. Dal 1954 i sindacati additati dalla direzione come « quelli da votare » detengono la maggioranza dei suffragi delle maestranze nelle elezioni delle Commissioni Interne; dal 1953 fino al giugno '62 tutti gli scioperi sono naufragati in completi disastri. Per nove anni la sfiducia, la rassegnazione, la stanchezza, l'abbandono di ogni impegno politico e sindacale hanno dominato le maestranze, tranne un gruppo sparuto.

I motivi di questo cedimento sono stati ampiamente studiati e dibattuti negli anni scorsi e non spetta a noi addentrarci in un nuovo esame, che difficilmente riuscirebbe a mettere in luce nuovi elementi originali. Ci limiteremo solo a elencare i motivi più riconosciuti. Essi sono ben lungi dall'esaurirsi nello stato di relativo privilegio di cui i dipendenti della Fiat hanno potuto fruire rispetto a quelli di altre imprese. Ciò, sia perché nelle altre fabbriche neo-capitalistiche in cui il trattamento operaio è assai migliore che alla Fiat le maestranze non hanno rinunciato all'azione sindacale, sia perché negli ultimi anni il margine dei privilegi Fiat si è molto ridotto rispetto alle condizioni conquistate dai lavoratori di una lunga serie di altre piccole e medie aziende.

Alla passività quasi decennale delle maestranze Fiat hanno

certamente concorso gli atti repressivi e discriminatori della politica aziendale. Come scriveva Carocci nella sua ormai remota inchiesta alla Fiat, «le discriminazioni di cui l'azienda si è avvalsa sia per aggredire frontalmente, sia per logorare il potere operaio si presentano come un aspetto complementare del riformismo aziendale, legate come sono alla necessità di creare nuovi rapporti con le maestranze nel quadro di uno sviluppo monopolistico che segue la sua intima logica»¹. Nella diffusa ansia di maggiore benessere che caratterizza la nostra società industriale, la minaccia di perdere un premio di produzione, di avere il salario decurtato per un declassamento, o anche di essere licenziato, acquistano sovente agli occhi dell'operaio tale gravità, da vincere il disgusto morale di sottostare alle pressioni direzionali.

Ma anche questo motivo non spiega completamente il perché del cedimento. In primo luogo, la domanda di lavoro in questi ultimi anni si è fortemente accresciuta in vasti settori industriali, e la minaccia di perdere il posto alla Fiat costituiva sempre meno una tragedia, come poteva essere sino al '57 o al '58. In secondo luogo è da ricordare che, tra il 1943 e il '45 gli stessi uomini che poi per nove anni hanno rinunciato a lottare, cospiravano e scioperavano, ben sapendo di rischiare la deportazione e la morte. Che cosa era sopraggiunto nel frattempo a mutare così profondamente il loro impegno di lotta? Si può rispondere che per la maggioranza di essi è crollata per nove anni la ragione ideale che li spingeva a impegnarsi, sostituita dalla sfiducia e dallo scetticismo nelle prospettive strategiche della lotta del movimento operaio. Molta colpa di questa crisi di sfiducia va addebitata alla incapacità e agli errori commessi nel dopoguerra dai sindacati, dai partiti e dalle organizzazioni in genere del movimento operaio.

C'è infine un altro fatto che non deve essere trascurato: la politica di assunzioni perseguita dalla Fiat fu rivolta a favorire l'entrata massiccia di mano d'opera priva di tradizione operaia, contemporaneamente all'uscita dei lavoratori maggiormente provvisti di coscienza di classe. In questi ultimi anni si è verificato un imponente ricambio di maestranze; a causa di licenziamenti o di pensionamenti è uscito poco a poco il grosso dei lavoratori protagonisti delle lotte avvenute negli anni successivi alla Libe-

¹ GIOVANNI CAROCCI, *Inchiesta alla Fiat*, in *Nuovi argomenti*, marzo-giugno 1958, p. 39.

razione, sostituito in gran parte da maestranze di origine contadina o comunque non operaia, provenienti dalle campagne piemontesi, dal Veneto e dal Meridione. Soprattutto i contadini piemontesi sono stati assunti nelle zone politicamente e socialmente più conservatrici.

Il concorso di tutti gli elementi citati spiega, almeno in parte, perché alla Fiat la coscienza e l'impegno operaio siano venuti a mancare per tanto tempo. Questi elementi fanno ritenere che, negli ultimi anni, l'alienazione intesa come abbandono delle autonome posizioni operaie e come conseguente integrazione ideologica e pratica nel sistema neo-capitalistico abbia raggiunto alla Fiat la maggiore diffusione.

Ma d'altra parte già al momento delle interviste si avvertivano altri elementi che stavano maturando e che erano destinati a portare alla riscossa anche le maestranze Fiat; erano sintomi di insoddisfazione crescente per le condizioni di lavoro imposte dalla direzione, di umiliazione per lo stato di impotenza in cui i lavoratori si vedevano ridotti; ma erano anche sintomi di una maggiore fiducia nelle prospettive di una riscossa operaia, dovuta sia all'esempio dei lavoratori delle altre fabbriche, sia alla maggiore facilità con cui si può trovare altrove un posto di lavoro nel caso che si perda quello della Fiat¹.

Tutti questi elementi contraddittori — il peso di quasi un decennio di rinunce e di cedimenti, e il silenzioso germogliare di una nuova volontà di riscossa — hanno reso la Fiat il campo ideale per uno studio sperimentale sull'alienazione operaia. Chi sono i lavoratori più alienati, più sfiduciati, più inclini ad accettare passivamente le posizioni padronali o persino a identificarsi attivamente con esse? E di converso, quali caratteri sociali mostrano i lavoratori che dicono di no alle suggestioni direzionali e che conservano la loro autonomia di giudizio e di azione? In quali strati delle maestranze Fiat è possibile scorgere la maggiore potenzialità per una duratura riscossa operaia? Questi sono stati i temi principali della nostra indagine.

D'altra parte, non bisogna scordare che la Fiat rappresenta tuttora una situazione atipica rispetto alle altre imprese metalmeccaniche. Sorgono allora alcune altre domande: sino a che punto gli atteggiamenti dei dipendenti Fiat riflettono la oggettività

¹ Si ricordi che le interviste furono effettuate pochi mesi prima degli scioperi del giugno 1962.

va differenza esistente tra la situazione della Fiat e quella delle altre imprese metalmeccaniche? Entro quale misura si può veramente dire che i dipendenti Fiat rivelino una maggiore alienazione e una maggiore sfiducia nelle possibilità autonome della classe operaia, rispetto ai dipendenti di altre imprese?

È apparso necessario allora non limitare l'indagine alla Fiat ma estenderla a un campione di controllo che fosse il più possibile rappresentativo della condizione media in cui si trovano le imprese diverse dalla Fiat. Si sono scelte, di conseguenza, quattro aziende metalmeccaniche torinesi di media dimensione, con quattro diverse situazioni sindacali, in modo da riprodurre un quadro il più possibile fedele alla realtà. Esse sono la Morando, l'Emanuel, la Fausto Carello e l'Altissimo. Nella prima e soprattutto nella seconda vi sono maestranze molto combattive che hanno sostenuto negli ultimi anni scioperi ad oltranza. La terza rappresenta un piccolo esempio di politica neo-capitalistica con forti caratteri di paternalismo illuminato; non vi è Commissione Interna e le agitazioni sindacali non hanno mai raggiunto grossi successi. L'ultima è un'azienda in cui il movimento operaio ha subito una bruciante sconfitta negli ultimi anni: dopo uno sciopero ad oltranza durato più di un mese, deciso quasi spontaneamente dalle maestranze, gli operai cedettero. Gli elementi più rappresentativi furono licenziati, la Commissione Interna si sciolse e la disordinata protesta lasciò il passo ad un'amara frustrazione.

All'interno di queste fabbriche si è estratto un campione proporzionale e casuale di 68 lavoratori, che nel suo insieme costituisce il gruppo di controllo per confrontare gli aspetti più interessanti messi in luce dall'indagine sui dipendenti Fiat.

2. Limiti dell'universo d'indagine e principali caratteristiche del campione

Il progetto originario della ricerca era di estrarre un campione di intervistati dalla totalità dei dipendenti Fiat, includendo quindi anche coloro che vivono fuori di Torino. Per avere un campione rappresentativo sarebbe stato necessario però avere a disposizione gli elenchi generali dei dipendenti Fiat, e da questi estrarre a caso i nominativi. Ma gli elenchi dei dipendenti Fiat costituiscono notoriamente un segreto di azienda a cui nessun estraneo può accedere. Era necessario ripiegare su un altro metodo di campionamento: se non era possibile raggiungere i lavoratori

da intervistare attraverso gli elenchi aziendali, si sarebbero raggiunti direttamente alle loro residenze. Per un campionamento su base residenziale — il cosiddetto *area sampling* — non era necessario l'elenco nominativo dei dipendenti Fiat, dato che bastava conoscere il loro ammontare complessivo nelle varie zone e sottozone in cui si suddivide l'area geografica in cui essi risiedono. Solo con questa informazione era possibile estrarre in modo casuale e proporzionale il numero dei dipendenti da intervistare evitando sopra o sottovalutazioni di singole zone residenziali.

Tale informazione venne desunta da una relazione redatta dalla direzione Fiat e pubblicata negli atti di un Convegno sullo sviluppo della provincia di Torino, tenuto nell'aprile del 1961¹. In tale relazione era indicata la distribuzione percentuale dei dipendenti Fiat secondo la loro residenza nei 25 raggruppamenti statistici in cui è suddiviso il comune di Torino. Per quanto nella relazione citata fossero anche contenute indicazioni relative ai residenti fuori città, esse però non si rivelarono sufficienti per procedere a un campionamento soddisfacente per la provincia: sarebbe stata necessaria tutta una serie di informazioni supplementari che non si era in grado di raccogliere con i mezzi a disposizione. Si decise quindi di sacrificare l'estensione dell'indagine a tutti i dipendenti Fiat residenti fuori Torino, e di circoscrivere l'inchiesta ai soli residenti in città. Si calcola che questi assommino a circa il 60-65% della totalità dei dipendenti Fiat, mentre il restante 35-40% risiede nei paesi della provincia, e anche in altre province (Cuneo e Vercelli) a una distanza massima di 80-90 chilometri da Torino.

L'essere stati costretti a restringere il campo di indagine ai residenti in Torino città è senza dubbio il limite più grave della nostra indagine, perché impedisce di formulare giudizi validi per la totalità delle maestranze Fiat. Un parziale rimedio è stato tuttavia possibile mediante alcune induzioni: conoscendo le caratteristiche dei lavoratori più recentemente trasferitisi a Torino dalle zone circostanti, è stato possibile individuare, in via ipotetica, alcuni tra i tratti più salienti dei dipendenti esclusi dall'indagine diretta.

Questo limite non esiste invece per i dipendenti delle quat-

¹ Cfr. PROVINCIA DI TORINO. ASSESSORATO ALLO SVILUPPO SOCIALI, *La Provincia di Torino nel quadro dello sviluppo regionale. Atti del Convegno di studi economico-sociali*. Torino, 8-9 e 16 aprile 1961. Volume II.

tro imprese del gruppo di controllo, per i quali è stato possibile adottare un diverso metodo di campionamento¹.

Per quanto riguarda l'ampiezza del campione dei dipendenti Fiat, fu decisa in 230 unità, cifra che per le esigenze della ricerca consentiva già un discreto margine per *tests* di significatività². Cfr. *Appendice metodologica*.

Ripartendo i 230 dipendenti Fiat intervistati e i 68 che costituiscono il gruppo di controllo secondo le categorie contrattuali, si ottengono le distribuzioni riportate nella *tabella 1* (che confrontiamo con le percentuali relative alla totalità dei dipendenti Fiat).

Per quanto riguarda i dipendenti Fiat si nota subito una notevole differenza tra le percentuali presenti nel campione e le percentuali presenti nella distribuzione approssimata della totalità dei dipendenti Fiat. Il gruppo degli operai comuni presenti nel campione è percentualmente inferiore a quello presente nella totalità dei dipendenti Fiat; il gruppo degli impiegati e quello degli operai specializzati hanno invece nel campione un peso su-

¹ Grazie alla cortese collaborazione delle Direzioni fu possibile effettuare campionamento e interviste direttamente nelle fabbriche. Dagli elenchi generali dei dipendenti delle quattro imprese venne estratto a sorte un piccolo campione proporzionale al numero delle maestranze: 20 unità alla Fausto Carello e alla Emanuel, 15 all'Altissimo e 13 alla Morando. I prescelti vennero quindi fatti chiamare a una o più riprese in una sala riservata dello stabilimento, dove chi scrive spiegò loro i caratteri generali e gli scopi della indagine; furono date garanzie sulla assoluta riservatezza e anonimità delle interviste. Queste si svolsero quindi nella sala stessa, presenti unicamente l'intervistatore e i singoli intervistati che entravano a turno.

Nelle due fabbriche in cui esisteva la Commissione Interna (Morando ed Emanuel) vennero presi accordi preventivi affinché esse favorissero il buon esito delle indagini.

Occorre dire in questa sede che in un primo momento si era pensato di intervistare un campione di dipendenti dell'Impresa Elli Zerboni; ma di fronte al rifiuto espresso dalla Direzione, si rese necessario sostituire l'impresa, e a questo fine venne scelta l'Emanuel.

² Cfr. SILVIO VIANELLI, *Prontuario per calcoli statistici*. Bologna. Edizioni Calderini (in particolare tavola CLXXXI).

Poiché i dipendenti Fiat residenti in Torino erano al momento dell'inchiesta circa 60.000, ne deriva che la frazione di campionamento è $60.000/230 = 260,9$ individui ogni intervistato. Ciò significa che in linea teorica a ogni individuo intervistato dovrebbero corrispondere 261 altri individui aventi le stesse caratteristiche.

Data l'alta frazione di campionamento, il campione può agli effetti pratici essere considerato come estratto da un universo infinito e rimpiazzabile, per cui non è necessario nei calcoli di significatività tenere presente la trascurabile frazione di campionamento $1/261$.

periore a quello posseduto in realtà, mentre soltanto gli operai qualificati rappresentano approssimativamente la stessa percentuale e nel campione e nella totalità delle maestranze. Queste sfasature consentono una prima constatazione di interesse sociologico. Poiché si presume che, entro un certo intervallo fiduciario, le proporzioni presenti nel campione di indagine riflettano le proporzioni esistenti tra i dipendenti Fiat residenti in Torino-città, si può inferire che tra quelli residenti fuori Torino vi è un numero di operai comuni nettamente superiore a quello esistente tra i residenti in Torino-città, mentre invece il personale impie-

TABELLA 1
Ripartizione degli intervistati tra le categorie contrattuali

	Campione Fiat		Totalità dipendenti Fiat al 1961 ^a		Gruppo di controllo	
	n.	%		%	n.	%
Operai comuni (3 ^a cat.) e manovali ^b	88	38,2	53,0		26	38,2
Operai qualificati (2 ^a cat.)	49	21,2	23,0		16	23,5
Operai specializzati (1 ^a cat.)	38	16,6	10,0		14	20,6
Impiegati 3 ^a cat.	21	9,1	3,0			
Impiegati 1 ^a e 2 ^a cat. ^c	34	17,7	11,0		12	17,7
Totale	230	100,0	100,0		68	100,0

^a Si tratta di una distribuzione approssimata su dati dell'estate 1961, avuti da fonte riservata.

^b I manovali presenti nelle maestranze Fiat costituiscono una percentuale trascurabile (poco più dell'1%) e sono stati quindi aggregati ai comuni.

^c Gli impiegati di 1^a e 2^a presenti nel campione sono stati aggregati per la esiguità dei gruppi considerati distintamente (rispettivamente 12 di 1^a categoria e 24 di 2^a).

gatzio e gli operai specializzati sono in maggioranza concentrati in Torino.

Come si vedrà meglio in seguito, questa differente distribuzione geografica è una conseguenza della particolare politica di reclutamento del personale adottata dalla direzione Fiat. Una sostanziale corrispondenza tra il campione e la totalità delle maestranze Fiat si nota invece se gli intervistati vengono distinti secondo lo

stabilimento del complesso Fiat in cui prestano lavoro¹ (tabella 2).

La leggera differenza tra le percentuali dei lavoratori della Mirafiori presenti nel campione e quelli esistenti nella realtà, è dovuta anch'essa al limite dell'universo di rilevazione; il grosso degli operai comuni che provengono da fuori Torino lavorano infatti nelle officine di Mirafiori. Se si prescinde da questo limite, il campione dell'indagine si presenta per tutti gli altri aspetti sufficientemente rappresentativo della realtà.

3. Attendibilità delle scale di misurazione e distribuzione degli intervistati secondo le tendenze misurate

Il primo passo nella elaborazione dei dati è stato quello di determinare il grado di attendibilità delle tre scale di alienazione, anomia e autoritarismo. Una scala di misurazione di atteggiamenti psico-sociologici può definirsi attendibile quando soddisfa due condizioni:

1. che sia *unidimensionale*, ovvero che renda possibile una sufficiente coerenza nelle risposte fornite dai singoli intervistati ai vari *items* che la compongono;

2. che sia *discriminante*, ovvero che renda possibile una distribuzione di tipo campanulare degli indici individuali degli intervistati lungo tutto il rango dei valori previsti dalla scala stessa.

La prima condizione riflette l'esigenza che le risposte fornite ai vari *items* non si contraddicano fra di loro. Se le risposte date a un gruppo di *items* tendono ad essere affermative, mentre quelle date a un altro gruppo tendono ad essere negative, ciò significa che gli *items* considerati complessivamente non misurano più le varie componenti di un unico atteggiamento, ma due atteggiamenti distinti e anche contrastanti fra di loro. Esiste naturalmente il caso di singoli individui che rivelano un atteggiamento confuso, con giudizi contraddittori. La attendibilità della scala esige però che queste eccezioni non divengano una regola, ossia che gli individui intervistati rispondano in complesso con una sufficiente coerenza ai vari *items*².

¹ Alcuni stabilimenti sono stati aggregati secondo analogie tecnologiche esistenti tra di loro, a causa della esiguità degli individui intervistati appartenenti a vari stabilimenti.

² Si veda in appendice la *Nota metodologica* sul calcolo sulla unidimensionalità delle scale.

I dati emersi dalle elaborazioni eseguite indicano che le scale da noi utilizzate possiedono tale coerenza in misura sufficiente per affermare la loro attendibilità. Essi confermano infatti le ipotesi in base alle quali si individuavano come componenti di

TABELLA 2
Ripartizione degli intervistati tra i diversi stabilimenti

	Campione n.	%	Totalità maestranze Fiat al 1961 %
Mirafiori	81	35,2	40,2
Ferriere	20	8,7	8,2
Avio	18	7,8	6,9
Spa	15	6,5	6,3
Osa (Lingotto)	15	6,5	6,4
Grandi Motori - Metalli	13	5,7	5,4
Stabilimenti Stura	14	6,1	6,1
Sima - Materferro	10	4,4	4,3
Fonderie	9	3,9	3,4
Filiale	8	3,5	3,2
Varie (Sede Centrale Prosidea, ecc.)	25	10,7	9,6

un unico atteggiamento i differenti aspetti rivelati dai vari *items*.

In particolare l'indice di coerenza rivelato dalle risposte fornite dal complesso degli intervistati dimostra che i vari fenomeni definiti di alienazione sono effettivamente collegati fra di loro da una logica interna: la mancanza di interesse per il lavoro eseguito si collega alla mancanza di solidarietà di classe ed entrambe dimostrano di collegarsi alla accettazione passiva degli schemi di orientamento suggeriti dalla cultura di massa; l'operaio che considera il lavoro come un semplice mezzo di guadagno da cui rifuggire il più possibile nel tempo libero è anche il meno disposto a schierarsi con i suoi compagni in lotta, il più incline a evadere nella cultura di massa e a indirizzare le sue aspirazioni lungo la linea di un successo piccolo-borghese.

Anche i vari fenomeni che erano stati ipotizzati come altrettante componenti dell'atteggiamento di anomia dimostrano di essere effettivamente tali: chi dimostra un acuto pessimismo sociale è anche in genere la persona ideologicamente più disorientata e più scettica sulle istituzioni politiche e sindacali esistenti nella società.

Per quanto riguarda le tendenze all'autoritarismo, la coerenza delle risposte raccolte durante la nostra indagine conferma la validità, anche nell'ambiente sociale da noi indagato, dei risultati ottenuti negli Stati Uniti dall'Adorno e dai suoi collaboratori: le propensioni a una organizzazione autoritaria della società si collegano alla intolleranza ideologica e di costume, alla superstizione e a più o meno inconscie tendenze sadico-aggressive.

La seconda condizione necessaria perché una scala di misurazione possa considerarsi attendibile è, come abbiamo detto, che le risposte degli intervistati diano luogo a una distribuzione di tipo campanulare¹ lungo l'intero arco dei valori previsti dalla scala. Si veda la *tabella 3*.

Anche questa condizione appare ampiamente soddisfatta. Come si nota, i risultati danno luogo in tutti i casi a distribuzioni che si avvicinano notevolmente al modello campanulare e ciò indica che le scale posseggono una sufficiente capacità discriminante negli atteggiamenti degli intervistati.

Le medie generali del campione che risultano dalle tre distribuzioni su esposte sono le seguenti²:

Alienazione:

campione Fiat = 2,20

gruppo di controllo = 2,09

Anomia:

campione Fiat = 2,00

gruppo di controllo = 1,99

Autoritarismo:

campione Fiat = 2,24

gruppo di controllo = 2,29

¹ Si intende per distribuzione campanulare quella in cui i singoli elementi della popolazione esaminata tendono a concentrarsi in prossimità dei valori medi della misurazione e diminuiscono via via che ci si avvicina ai valori estremi contemplati nella misurazione stessa.

² Si è anche proceduto al calcolo degli scarti quadratici medi e degli intervalli fiduciali entro cui, con il 95% di probabilità, cade la media effettiva dell'universo da cui furono estratti i campioni.

I risultati sono i seguenti:

Alienazione:

campione Fiat s.q.m. = 0,76

interv. fiduc. al 95% = 0,10

gruppo di controllo s.q.m. = 0,80

interv. fiduc. al 95% = 0,15

Anomia:

campione Fiat s.q.m. = 0,73

interv. fiduc. al 95% = 0,09

gruppo di controllo s.q.m. = 0,74

interv. fiduc. al 95% = 0,12

TABELLA 3
Distribuzione delle risposte secondo gli indici individuali

Indici individuali	Alienazione				Anomia			
	Fiat		Gruppo di controllo		Fiat		Gruppo di controllo	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
0,1 - 0,5	4	1,7	2	2,9	3	1,3	2	2,9
0,6 - 1,0	12	5,2	6	8,8	18	7,8	7	10,3
1,1 - 1,5	25	10,7	7	10,3	41	17,8	6	8,8
1,6 - 2,0	61	26,6	14	20,6	62	27,0	19	27,9
2,1 - 2,5	49	21,4	22	32,4	46	20,0	16	23,6
2,6 - 3,0	50	21,8	9	13,2	42	18,3	16	23,6
3,1 - 3,5	20	8,7	7	10,3	15	6,5	2	2,9
3,6 - 4,0	9	3,9	1	1,5	3	1,3	—	—
Totale	230	100,0	68	100,0	230	100,0	68	100,0

Indici individuali	Autoritarismo			
	Fiat		Gruppo di controllo	
	n.	%	n.	%
0,1 - 0,5	4	1,7	2	2,9
0,6 - 1,0	16	7,0	2	2,9
1,1 - 1,5	16	7,0	6	8,8
1,6 - 2,0	52	22,6	15	22,1
2,1 - 2,5	52	22,6	16	23,5
2,6 - 3,0	58	25,3	21	30,9
3,1 - 3,5	28	12,1	5	7,4
3,6 - 4,0	4	1,7	1	1,5
Totale	230	100,0	66	100,0

Autoritarismo :

campione Fiat s.q.m. = 0,76 interv. fiduc. al 95% = 0,10

gruppo di controllo s.q.m. = 0,71 interv. fiduc. al 95% = 0,11

Dal calcolo della significatività delle medie risulta che le probabilità che il campione dei dipendenti Fiat mostri una tendenza media effettivamente superiore alla tendenza media del gruppo di controllo (operai delle fabbriche minori) si aggirano sul 70%: troppo poche per accettare come significativa la differenza. Anche per le altre tendenze, i calcoli statistici non raggiungono un limite accettabile di significatività e non si può, quindi, concludere che tra i dipendenti Fiat vi siano tendenze all'anomia e all'autoritarismo maggiori che nelle altre imprese.

Capitolo quarto

Le condizioni oggettive di lavoro

1. Qualificazione professionale e stratificazioni operaie

Una delle accuse abitualmente rivolte alla concezione marxista della società è di non tenere conto delle stratificazioni professionali e sociali in cui si distinguono i lavoratori dell'industria, e di giungere quindi a una visione schematica e sostanzialmente falsa della società. La risposta d'obbligo dei marxisti è che le stratificazioni interne alla classe lavoratrice sono soltanto differenze secondarie rispetto alla sua sostanziale unità, dovuta al fatto di essere subordinata e sfruttata da chi detiene i mezzi di produzione. Questa risposta appare tuttavia più un modo di impostare il problema che di risolverlo; se è vero che il compito della sociologia marxista è, come dice Lenin, quello di distinguere « i fenomeni importanti » da quelli « non importanti », bisogna riconoscere che il suo problema fondamentale rimane quello di cogliere la perenne unità della intera classe lavoratrice¹. Ma ciò non scalza la considerazione che nei momenti di crisi e di incertezza per la unità della classe lavoratrice, appare urgente e « importante » individuare le ragioni di tali incertezze e divisioni, al fine di superarle e di ritrovare l'unità su di un nuovo piano di azione. Le differenze negli atteggiamenti politici e sindacali che dividono, in genere, le maestranze impiegatizie da quelle operaie — differenze non certo imputabili a ragioni strutturali, dato che tanto gli impiegati quanto gli operai dipendono da un unico datore di lavoro capitalista — sono uno fra i più appariscenti esempi del modo in cui ragioni quasi esclusivamente sociologiche pesano nel condizionare la realtà.

Per quanto riguarda la classe operaia in senso stretto, sono state coniate nell'ambito marxista espressioni quali « aristocrazia del proletariato » o manovalanza proletaria che non soltanto te-

¹ Cfr. V. I. LENIN, *Che cosa sono gli « amici del popolo »*, in *Opere scelte*. Mosca, Edizioni in lingue estere, 1947, vol. I, p. 76.

stimoniano la necessità di una terminologia più adatta a cogliere le articolazioni sociali, ma sottolineano altresì la necessità di studiare fino a che punto le esperienze delle comuni condizioni oggettive di estraniamento del lavoro e di subordinazione al padronato sono vissute in modo uguale, e fino a che punto vengono invece mistificate e appannate da fattori particolari.

Questa concezione delle frangie superiori e inferiori della classe operaia nacque, del resto, in una situazione ormai superata, ma che perdurò per decenni, fino circa al primo dopoguerra, e che dai tecnologi viene definita come l'era delle macchine semplici universali¹. Agli operai adibiti a queste macchine non spettava soltanto il compito esecutivo della produzione, ma era lasciata anche la responsabilità di adattare le macchine ai vari lavori richiesti; ciò richiedeva una abilità professionale che si accumulava in lunghi periodi di lavoro e che, in genere, cresceva contemporaneamente al progressivo rafforzarsi della coscienza di classe. La coscienza del produttore, come ebbe a dire Gramsci, diveniva un elemento essenziale nella coscienza di classe. Il fatto che questi lavoratori costituissero il nerbo della forza lavoro produttiva, e che vi fosse in loro una diffusa e quasi naturale identificazione delle coscienze con le condizioni oggettive della loro esistenza — si sapevano operai e ne accettavano pienamente il ruolo sociale — portava a indicare questi lavoratori come gli *operai tipici*, le cui condizioni e atteggiamenti erano, più o meno consapevolmente, presi a modello delle condizioni e degli atteggiamenti della intera classe operaia. Le annotazioni di Gramsci sul carattere proletario di Torino intorno agli anni '20 si rifanno chiaramente a questo modello: «Oggi Torino non è la città capitalistica per eccellenza, ma è la città industriale per eccellenza, è la città operaia per eccellenza. La classe operaia torinese è compatta, è disciplinata, è distinta come in pochissime città del mondo. Torino è come una sola fabbrica: la sua popolazione lavoratrice è di uno stesso tipo; ed è fortemente unificata dalla produzione industriale»². Si riconosceva naturalmente l'esistenza delle grosse sacche di manovalanza non qualificata e dei « sottili strati » di lavoratori altamente qualificati — l'aristocrazia operaia — ma queste strati-

¹ Cfr. ALAIN TOURAINE, *L'evoluzione du travail ouvrier aux usines Renault*. Paris, Centre National de la Recherche Scientifique, 1955 e SILVIO LEONARDI, *Progresso tecnico e rapporti di lavoro*. Torino, Einaudi, 1957.

² ANTONIO GRAMSCI, *L'Ordine nuovo*. Torino, Einaudi, 1955, p. 320.

ficazioni non avevano le ragioni quantitative o qualitative sufficienti per mettere in crisi la raffigurazione sopradetta della manodopera industriale.

Una prima seria alterazione a questa struttura della classe operaia venne portata con la introduzione delle macchine specializzate e con l'organizzazione tayloristica del lavoro. Le conseguenze di questa nuova era tecnologica sono notissime: la parcellizzazione del lavoro provocò, da un lato, la dequalificazione professionale di vasta parte delle maestranze esistenti e, dall'altro, rese possibile l'utilizzo di masse di manodopera per le quali la qualificazione professionale necessaria era ridotta a valori minimi. La massima astrazione del lavoro si associò alla massima fluidità della forza lavoro.

Negli stabilimenti Fiat questa rivoluzione tecnologica si limitò in un primo tempo alle lavorazioni di montaggio, mentre nei reparti di produzione vera e propria le condizioni tecnologiche e organizzative non mutavano ancora radicalmente. Con la ricostruzione seguita alla seconda guerra mondiale, e in particolare negli ultimi anni, vennero apportati mutamenti radicali anche nei reparti di produzione mediante l'introduzione, prima parziale e poi sempre più sistematica, di macchine composte, a teste multiple, automatiche o semiautomatiche. Anche alla Fiat si entrava così nella fase che i tecnologi definiscono della ricomposizione del lavoro; questa fase richiede da un lato un numero relativamente ristretto di operatori ad un alto livello tecnico per la messa a punto del macchinario, e dall'altro una massa di addetti macchina le cui funzioni non esigono in genere una abilità maggiore di quella necessaria per manovrare due o tre comandi. Negli stabilimenti Mirafiori la diffusione di questi addetti macchina è oggi tale che essi costituiscono da soli oltre i due terzi delle maestranze operaie impegnate nella produzione.

Negli altri stabilimenti Fiat gli addetti macchina sono relativamente meno numerosi; gli operai provvisti di elevata qualificazione professionale rimangono ancora la maggioranza relativa negli stabilimenti destinati alle produzioni ausiliarie, e probabilmente lo rimarranno anche in futuro. La politica di rinnovamento tecnologico perseguita dall'azienda lascia però facilmente prevedere una ulteriore diffusione degli addetti macchina negli stabilimenti più moderni adibiti alle produzioni di grande serie e alla lavorazione siderurgica (si pensi per esempio al recente stabilimento di Carmagnola).

Le innovazioni tecnologiche della Fiat hanno in tal modo

contribuito a modificare profondamente la composizione tradizionale delle maestranze operaie, e hanno altresì fatto notevolmente aumentare il numero degli impiegati tecnici. Non si può più parlare di una massa di lavoratori sostanzialmente omogenea sotto il profilo della qualificazione, con le due minoranze dei manovali da un lato e degli specializzati dall'altro. Oggi nel complesso Fiat si possono sostanzialmente distinguere tre grossi tipi di operai di produzione: gli addetti al montaggio e alle macchine multiple; gli addetti all'attrezzaggio e alla messa a punto di tali macchine; e gli addetti alle macchine semplici, che sebbene modernizzate continuano a richiedere un tipo di qualificazione professionale di stampo tradizionale. Se poi si passa a considerare le categorie impiegatizie — sia gli impiegati di officina che quelli amministrativi — si vedrà quanto le maestranze Fiat siano differenziate e composite, pur condividendo il medesimo stato di subordinazione strutturale nei confronti del potere direzionale.

La diversificazione delle maestranze Fiat è stata favorita anche da un altro fatto, di natura sociale e sociologica ma strettamente connesso ai fattori tecnici di cui si è detto. Le innovazioni apportate agli impianti e alla organizzazione del lavoro hanno permesso alla direzione Fiat di svolgere una politica del personale ispirata agli obbiettivi di rinnovare la maggioranza delle maestranze e di assumere come operai di terza categoria una ingente massa di immigrati dalle regioni più depresse e di piemontesi di origine contadina.

Per quanto riguarda l'avvicendamento delle maestranze mancano dati recenti, ma in base a stime approssimate si può ritenere che negli ultimi cinque anni il *turnover* abbia interessato circa il 40% del personale; a ciò vanno aggiunti i rilevanti spostamenti interni. In questi avvicendamenti rientrano anche i licenziamenti dovuti a motivi politici e sindacali, che toccarono la punta più alta nel periodo 1954-57. Si può dire tuttavia che l'intera politica di avvicendamento del personale, nella misura in cui trascendeva la rotazione naturale, obbediva a motivi politici di ordine strategico. Alla Fiat premeva di sbarazzarsi delle vecchie maestranze, sia per evitare che le resistenze contro la diffusa dequalificazione professionale dovuta alle innovazioni tecnologiche si organizzassero in fatto politico, sia per poter disporre il più liberamente possibile di una massa docile, di scarsa o nulla tradizione operaia. La direzione prevedeva che per questi neo-operai lavorare in fabbrica sarebbe già apparso un netto miglioramento rispetto alle

condizioni precedenti. Più facile sarebbe stato allora il diffondersi di una « coscienza aziendale » destinata a sostituire la tradizionale coscienza di classe; più accentuata sul piano soggettivo sarebbe stata anche la differenziazione delle altre maestranze operaie per le quali le esigenze tecniche della produzione impedivano un avvicinamento altrettanto rapido.

2. Prime risultanze dell'indagine: le differenze di atteggiamento tra le categorie contrattuali

Le ripercussioni soggettive di queste differenze create fra le maestranze emergono chiaramente se si esaminano i gradi di alienazione, anomia e autoritarismo per le principali categorie contrattuali in cui si dividono i componenti del campione (*tabella 4*).

TABELLA 4
Media degli atteggiamenti secondo le categorie contrattuali

	Alienazione	Anomia	Autoritarismo
Operai 3 ^a categoria	2,37	2,19	2,37
Operai 2 ^a categoria	1,97	1,91	2,08
Operai 1 ^a categoria	2,14	1,75	2,19
Impiegati 3 ^a categoria	2,21	2,08	2,28
Impiegati 2 ^a categoria	2,12	1,97	2,10
Media generale (ponderata)	2,20	2,00	2,24

Operai di 3^a categoria

Sono già stati precedentemente considerati numerosi elementi che permettono di spiegare senza grandi difficoltà i motivi degli elevati indici medi negli atteggiamenti di alienazione, anomia e autoritarismo rilevati in questa categoria di operai. Come si è detto, la direzione Fiat ha provveduto alla assunzione di vaste masse di manovali qualificati di origine non operaia. Come scrivono Minucci e Vertone essa « ha puntato su un fatto che potremmo definire oggettivo, e cioè sulla 'verginità' industriale di questi lavoratori, sulla loro provenienza da condizioni di lavoro e di vita in genere più misere e abbrutenti, e quindi sulla loro maggiore adattabilità a nuovi procedimenti tecnologici e al nuo-

vo rapporto uomo-macchina »¹. Le origini meno operaie di questa categoria rispetto alle altre categorie contrattuali appaiono chiaramente anche nel campione su cui è stata condotta la nostra ricerca. Se si tiene inoltre presente che il nostro campione è limitato agli operai residenti in Torino città mentre, come si è già detto nel terzo capitolo, circa la metà degli operai comuni abita nei paesi e nelle campagne circostanti Torino, il giudizio che si è dato esce notevolmente rafforzato. La diffusa assenza di precedenti esperienze di fabbrica e il trauma che le nuove condizioni di lavoro provocano nella maggioranza di questi neo-operai spiegano molto bene gli elevati indici medi di alienazione e di anomia (per quanto riguarda l'autoritarismo, si vedrà più avanti che esso è un atteggiamento strettamente connesso all'alienazione).

Da un lato, l'alto livello medio di alienazione testimonia una diffusa mancanza di coscienza di classe; dall'altro, la elevata anomia testimonia un pronunciato disorientamento ideologico, una diffusa sfiducia verso qualsiasi tipo di organizzazione sociale. La elevata alienazione presente in queste maestranze riflette fedelmente l'assenza di una identificazione soggettiva con le posizioni della classe operaia a cui esse di fatto appartengono. La elevata anomia sembra offrire d'altra parte un prezioso suggerimento per comprendere più pienamente il significato della loro alienazione. La sostanziale estraneità da qualsiasi organizzazione sociale rivelata dall'alta propensione all'anomia sembra suggerire che questi lavoratori manchino di coscienza di classe non perché siano già stati convinti e integrati nel sistema capitalistico; essi non si identificano con la propria classe sociale e non hanno una coscienza operaia, allo stesso modo come non si identificano con il sistema capitalistico e non hanno una coscienza aziendale Fiat. La loro alienazione in tal modo testimonia non già una attiva e consapevole accettazione dei « valori » capitalistici, ma piuttosto un adeguamento passivo. Come si vedrà meglio in seguito, le condizioni di questi operai messi a lavorare in un ambiente sconosciuto e impersonale provocano un diffuso fenomeno di disorientamento e di sfiducia, che da un lato genera ostilità verso qualsiasi tipo di organizzazione (« non c'è nessuno che si occupi veramente di noi ») e dall'altro può sfociare in una rassegnata

¹ A. MINUCCI - S. VERTONE, *Il grattacielo nel deserto*. Roma, Editori Riuniti, 1960, p. 87.

docilità nei confronti delle pressioni e degli ordini direzionali («in fondo sono loro i padroni e a noi tocca soltanto obbedire»). La anomia acquista allora paradossalmente un significato relativamente positivo perché testimonia che questi lavoratori non sono attivamente integrati nel sistema direzionale, ma sono ancora disponibili per una azione e un orientamento ideologico. Occorre vedere chi alla fine dei conti sarà in grado di promuovere questo orientamento, se il padronato o le organizzazioni operaie.

Operai di 2ª categoria

Questi operai, che come si è già detto lavorano in gran numero alle macchine semplici (torni, frese, alesatrici, rettificatrici ecc.), sono rimasti forse i più risparmiati dalle profonde innovazioni tecnologiche avvenute alla Fiat e dalle azioni padronali che ne seguirono. Con ciò non si intende dire che non vi siano stati su di loro pressioni e ricatti (basti pensare che i licenziamenti per motivi politici e sindacali colpirono in particolare operai di questa categoria). S'intende dire che essi, come categoria, non sembrano essere stati oggetto di una politica specifica da parte della direzione, come invece sono state le maestranze di terza categoria e, in misura minore, quelle di prima categoria. Ciò può essere spiegato con due ordini di motivi. Il primo è che date le condizioni tecnologiche della Fiat la maggioranza degli operai di seconda categoria non partecipa direttamente al flusso della produzione in grande serie, ma è piuttosto impegnata nelle lavorazioni ausiliarie nonché nell'attrezzaggio e nell'aggiustaggio. Il secondo motivo è rappresentato dal fatto che la loro elevata capacità professionale impediva alla direzione un massiccio *turnover*, data anche la impossibilità tecnica di modificare sostanzialmente la struttura del loro lavoro. Queste relative possibilità di resistenza alle pressioni della direzione, unite alla origine sociale prevalentemente operaia, costituiscono se vogliamo, i motivi di fondo che spiegano la minore alienazione di questa categoria rispetto alle altre. Probabilmente valgono per la maggioranza di questi operai le considerazioni fatte in precedenza sulle connessioni esistenti tra la effettuazione di un determinato lavoro e il maturare della coscienza di classe; un lungo periodo di lavoro a una macchina, mentre conduce a una sempre più sicura qualificazione professionale, favorisce anche la presa di coscienza della propria condizione operaia, e contribuisce a rafforzare nell'ope-

raio i motivi della sua identificazione con la propria classe sociale.

Anche il grado medio di anomia, inferiore alla media generale, testimonia la esistenza di un abbastanza diffuso senso di integrazione e di fiducia nei confronti di determinate organizzazioni sociali: dato il basso livello medio di alienazione di questi operai, si può ritenere che queste siano, con molta probabilità, le organizzazioni di classe. Notevole è anche il basso indice di autoritarismo, che è il meno elevato fra tutte le categorie, comprese quelle impiegatizie. Esso va posto in connessione con il basso livello di alienazione e testimonia che una chiara coscienza di classe non compromette ma rafforza la vocazione alla democrazia e alla tolleranza ideologica e di costume.

Operai di 1ª categoria

Contemporaneamente alla grossa operazione direzionale nei confronti dei manovali qualificati (massiccio ricambio e assunzione di personale generalmente privo di precedenti esperienze operaie) è stata svolta dalla Fiat un'altra operazione relativamente più limitata, ma avente lo stesso obbiettivo: si trattava di catturare e inserire nel sistema neo-capitalistico le maestranze più specializzate, quelle che nella terminologia corrente vengono definite come l'aristocrazia operaia. L'integrazione di questi operai non avrebbe soltanto garantito la direzione sul loro atteggiamento personale, ma avrebbe altresì costituito un efficace modello di riferimento per le maestranze meno qualificate, con le quali essi sono generalmente in contatto continuo per motivi di lavoro.

La categoria degli operai specializzati è piuttosto composta dal punto di vista sociale, perché accanto a vecchi operai provenienti «dalla gavetta» e per lo più conquistati alla causa direzionale mediante una lenta ma sicura carriera, ve ne sono altri più giovani con una notevole qualificazione professionale iniziale (molti di essi sono ex-allievi Fiat).

In questa categoria le pressioni padronali hanno sortito un certo effetto, sebbene molto lontano da quello ottenuto presso la manovalanza qualificata. Il limite principale al successo pieno della politica direzionale è dovuto al fatto che la integrazione ideologica nel sistema è avvenuta da parte di determinati individui piuttosto che da parte della intera categoria. La conferma è data da una osservazione di natura statistica: la variazione nella

distribuzione (scarto quadratico medio) degli operai di prima categoria secondo il *continuum* della alienazione è, con oltre il 95% di probabilità, più ampia della variazione risultante per le altre categorie operaie; ciò significa che dal punto di vista della coscienza di classe, questa categoria è nettamente più differenziata ed eterogenea delle altre.

Osservando più da vicino gli individui del campione appartenenti a questa categoria, si constata che una netta differenza è data dall'età; gli operai più giovani appaiono molto meno alienati degli anziani. Le implicazioni sociologiche di questa differenziazione verranno riprese e discusse più estesamente in seguito. Per il momento è sufficiente osservare che i dati qui presentati avvalorano l'ipotesi secondo cui l'azione padronale verso gli operai specializzati non ha raggiunto tutti gli effetti desiderati; esiste una sorda riluttanza verso le pressioni ideologiche e politiche della direzione; una latente opposizione di classe persiste — sia pure in forme non ancora organizzate — soprattutto in quei gruppi di giovani operai specializzati che, nei disegni della direzione, dovrebbero costituire il modello dell'uomo-Fiat.

La categoria degli operai specializzati è anche quella che fa registrare il minor grado medio di anomia. La diminuzione progressiva delle tendenze anomiche dagli strati meno qualificati a quelli più qualificati potrebbe far ritenere che in generale l'anomia sia massima negli strati socialmente inferiori e diminuisca man mano che si sale nella scala sociale. Se così fosse, potremmo dire che gli atteggiamenti anomici sono una variabile dipendente dalla posizione sociale in quanto tale, a prescindere dalle condizioni oggettive e dalle caratteristiche del lavoro svolto. I dati complessivi raccolti contraddicono però questa tesi; come si avrà modo di vedere in seguito più estesamente, la minore anomia degli operai specializzati è strettamente associata alla alta qualificazione tecnica delle mansioni esercitate; la preparazione tecnico-culturale gioca non solo nel loro atteggiamento verso il lavoro, ma anche nei loro atteggiamenti sostanzialmente positivi verso le istituzioni sociali. Rimane aperto tuttavia il problema di vedere verso quale direzione si sviluppa la propensione alla integrazione sociale di questi lavoratori. Si può anticipare che le risultanze dell'indagine consentono di affermare che la coscienza civica di questi operai è in genere associata alla loro coscienza operaia, anche se mancano ancora nel complesso adesioni a forme organizzative concrete (partiti, sindacati, ecc.).

Le categorie impiegatizie

Gli impiegati intervistati nel corso della indagine mostrano in genere indici piuttosto alti di alienazione, di anomia e di autoritarismo: tali valori sono inferiori soltanto a quelli raggiunti dai manovali qualificati. Questi risultati sembrerebbero a prima vista confermare quanto Minucci e Vertone scrivono sul personale impiegatizio della Fiat: « Si tratta della parte socialmente più amorfa, più staccata dai problemi reali della produzione, attenta quasi unicamente alla propria posizione esteriore e quindi spontaneamente piccolo-borghese »¹.

Un così severo giudizio non sembra tuttavia generalizzabile, qualora si osservi più da vicino la realtà. Se si distingue il personale maschile da quello femminile, risulta una differenza nettissima in tutte e tre gli atteggiamenti misurati. Nella terza categoria, la alienazione media degli impiegati maschi scende a 1,94 (il livello più basso in senso assoluto fra tutte le categorie) mentre quello delle impiegate sale a 2,38. Tra gli impiegati di prima e seconda categoria l'indice della alienazione media degli impiegati maschi scende a 2,07, mentre quella delle impiegate sale a 2,40. Una facile conclusione di fronte a queste risultanze sarebbe il dire che la differenza di sesso è un fattore di decisiva importanza nel determinare gli atteggiamenti che andiamo esaminando. Ma è una conclusione affrettata. Nel campione Fiat estratto per la nostra indagine non sono comparse donne operaie, sicché tutti i giudizi che stiamo dando sugli atteggiamenti del personale femminile sono limitati alle categorie impiegatizie. Nel campione di controllo, però, dove vi è un nutrito gruppo di donne operaie, non si riscontrano differenze significative con gli uomini per nessuno degli atteggiamenti esaminati.

Si deve poi tener presente che distinguendo le maestranze secondo il criterio della categoria contrattuale, si trovano mescolati dipendenti con mansioni assai differenti. Queste differenze passano soprattutto tra il personale maschile, che è adibito in buona parte a mansioni tecniche, e quello femminile totalmente impiegato in lavori amministrativi. Questi differenti tipi di impegno lavorativo, più che non le differenze di sesso, sembrano logicamente da associare agli atteggiamenti di alienazione, anomia e autoritarismo.

Un'ultima considerazione si rende necessaria riguardo alle

¹ A. MINUCCI - S. VERTONE, *op. cit.*, p. 85.

tendenze anomiche del personale impiegatizio. I dati raccolti confermano l'opinione piuttosto diffusa in virtù di studi empirici americani (ad esempio quello del Kornhauser) secondo cui la appartenenza a classi sociali ritenute « più elevate » si associ alla esistenza di minori tendenze anomiche. Gli indici rilevati per gli impiegati, sia posti a confronto con le categorie operaie sia distinti secondo il sesso, avvalorano l'ipotesi che l'anomia (come la alienazione) si associ alla esperienza del lavoro concretamente effettuato e alle sue conseguenze socio-culturali, piuttosto che alla collocazione degli individui lungo una generica scala determinata dal prestigio comunemente accordato ai vari *status* professionali.

3. Mansioni lavorative e coscienza operaia

Per poter giungere a una conoscenza più approfondita del rapporto tra il lavoro eseguito e i suoi riflessi sugli atteggiamenti da noi studiati, è necessario di conseguenza oltrepassare le divisioni piuttosto grossolane tra le categorie contrattuali e porre l'attenzione sui diversi modi della partecipazione al processo produttivo: in altre parole, sulle mansioni a cui le maestranze sono assegnate.

La ripartizione secondo le mansioni ricalca solo molto approssimativamente le ripartizioni secondo le categorie contrattuali. Questa sfasatura dipende da molte ragioni, non ultima la riluttanza della direzione a riconoscere sul piano contrattuale il tipo di lavoro svolto. Molti operai che, in virtù delle mansioni svolte, dovrebbero appartenere ad una data categoria, sono di fatto inseriti in categorie inferiori. Si può dire quindi che solo ai livelli delle mansioni meno qualificate vi sia una corrispondenza quasi perfetta con la categoria contrattuale (ad esempio circa il 95% degli addetti macchine e montaggio che furono intervistati appartengono alla terza categoria), mentre in quasi tutte le altre mansioni si nota la presenza di operai appartenenti a categorie inferiori a quella che, secondo le norme contrattuali, dovrebbe essere accordata. Questo sfasamento costituisce un motivo di più per attribuire una particolare importanza al rapporto tra le mansioni e gli atteggiamenti di alienazione, anomia e autoritarismo.

Per rendere possibile una analisi sistematica di questo rapporto si è deciso di raggruppare le varie mansioni lavorative com-

parse nel campione secondo il duplice criterio del grado di qualificazione professionale e della più o meno diretta partecipazione al processo produttivo. Si sono così ottenuti i risultati riportati nella *tabella 5*.

TABELLA 5
Media degli atteggiamenti secondo le mansioni

Mansioni	Alienazione	Anomia	Autoritarismo
Non produttive e non qualificate (manovali, fattorini, uscieri, ecc)	2,52	2,12	2,63
Produttive non qualificate (addetti macchina, montaggio)	2,34	2,18	2,33
Non produttive, qualificate (magazzinieri, sollecitatori, addetti servizi vari)	2,21	2,42	2,45
Produttive, qualificate (fresatori, tornitori, alesatori, rettificatori, ecc.)	2,06	2,00	2,10
Collegate alla produzione, qualificate (attrezzisti, aggiustatori, collaudatori)	2,03	1,90	2,15
Produttive altamente specializzate (tracciatori, modellisti, operatori)	2,14	1,71	1,96
Impiegate tecniche (capi, progettisti, preventivisti, ecc.)	1,99	1,79	2,11
Disegnatori	1,95	1,87	2,19
Impiegati amministrativi	2,28	2,20	2,27
Media generale	2,20	2,00	2,24

Dai dati relativi alla alienazione è possibile trarre subito una considerazione complessiva: tranne una sola eccezione rilevante, *i livelli medi di alienazione diminuiscono progressivamente man mano che dalle mansioni meno qualificate e più lontane dal processo produttivo si passa alle mansioni più qualificate e più direttamente impegnate nella produzione.*

Andamento pressoché analogo dimostra la connessione tra le mansioni e le tendenze autoritarie, mentre per quanto riguarda l'anomia questo andamento appare modificato dalla interferenza di variabili di altra natura.

La connessione emersa tra i vari tipi di mansioni ed i livelli di alienazione appare di notevole importanza, sia perché conferma i presupposti teorici contenuti in vasta parte della letteratura sulla alienazione operaia, sia perché permette di giungere a una

più approfondita comprensione dei rapporti esistenti tra gli aspetti oggettivi della estraniamento dal lavoro industriale e i suoi riflessi soggettivi al livello delle coscienze¹.

Tra le maestranze operaie, l'alienazione è risultata massima nel gruppo dei manovali, fattorini, uscieri, ecc., ossia nel gruppo del personale meno qualificato e più lontano dalla produzione. Ad essi seguono gli addetti macchina e al montaggio (in produzione ma con scarsa qualificazione), quindi le maestranze addette a lavori non produttivi ma con relativa qualificazione professionale. Ai livelli più bassi di alienazione sono gli operai addetti ai

¹ Un presupposto basilare della letteratura marxista sulla alienazione è che, in un sistema capitalistico di produzione, l'intera classe lavoratrice è oggettivamente estraniata dal proprio lavoro e dalle decisioni ad esso inerenti.

L'esperienza concreta di fabbrica permette tuttavia di affermare che, a seconda dei diversi tipi di lavoro, è possibile in modo più o meno intenso avvertire la propria condizione estraniata. Se la estraniamento operaia affonda le proprie radici nel fatto produttivo e si estende, di conseguenza, agli altri lavori collegati alla produzione, ne deriva che gli operai direttamente partecipi del processo produttivo sono quelli che più acutamente avvertono quelle condizioni. L'espropriazione del lavoro e del prodotto da parte dell'anonimo meccanismo dell'impresa e l'impossibilità di partecipare alle decisioni concernenti il lavoro costituiscono una esperienza personale quotidiana e ossessivamente ripetuta. La mediazione intellettuale necessaria per chiarificare alla coscienza questo stato di cose è ridotta a valori minimi, tanto imperiosamente la realtà circonda e straripa nella coscienza.

La realtà appare ancora più brutale quando il tipo di lavoro svolto richiede un apporto di intelligenza e di conoscenze tecnico-professionali, che costituiscono un elemento sostanziale della personalità globale del lavoratore. L'impresa capitalistica compera le prestazioni rese possibili da queste abilità, ma non può impedire che l'operaio, sensibilizzato attraverso la qualificazione professionale e culturale del suo lavoro, si renda più lucidamente conto delle proprie condizioni estraniato. Diventa allora più difficile per la direzione riuscire a integrare la coscienza dell'operaio nel sistema capitalistico. La consapevolezza della propria estraniamento costituisce per il lavoratore la più efficace resistenza contro le suggestioni alienanti che l'impresa esercita al livello delle coscienze.

In una situazione alquanto diversa si trovano invece le maestranze staccate dalla produzione diretta ed adibite a mansioni sussidiarie o di servizio. Per queste maestranze, la consapevolezza di essere estraniati non scaturisce così drammaticamente dalla esperienza diretta del lavoro: necessita di un più lungo momento valutativo sulle condizioni globali della classe lavoratrice nel sistema capitalistico. La necessità di una maggiore riflessione, assieme alla preparazione culturale generalmente scarsa di queste maestranze, tende a provocare una minore resistenza alle suggestioni fornite dalla ideologia padronale.

Queste considerazioni di natura prevalentemente teorica sono state sostanzialmente confermate dalle risultanze emerse dalla indagine.

lavori qualificati e produttivi (fresatori, tornitori, ecc.) e quelli addetti a lavori qualificati e collegati alla produzione come attrezzisti, aggiustatori, collaudatori ecc. Una rilevante eccezione è tuttavia rappresentata dagli operai altamente specializzati (tracciatori, operatori, modellisti, ecc.) il cui livello medio di alienazione, anche se è inferiore alla media generale, appare troppo alto rispetto alle aspettative teoriche per poterlo ritenere dovuto al caso.

Appare comunque giustificato ritenere che i motivi della alienazione di questi operai siano qualitativamente diversi dai motivi che spiegano l'alta alienazione del gruppo degli operai sprovvisti o scarsamente provvisti di qualificazione. Se si confrontano le tendenze medie degli operai altamente specializzati con quelle dei manovali e dei fattorini (che costituiscono il gruppo da essi più lontano sotto il profilo della qualificazione professionale) si noterà una analogia singolare: all'alto livello di alienazione corrispondono, in entrambi i gruppi, tendenze anomiche relativamente moderate. Questa associazione di alta alienazione e bassa anomia li contraddistingue dagli altri gruppi di lavoratori, per i quali i due atteggiamenti tendono invece verso una certa correlazione positiva.

La bassa anomia degli operai specializzati può essere spiegata abbastanza facilmente con l'elevato impegno tecnico e le notevoli responsabilità del lavoro, che favoriscono una naturale integrazione del lavoratore nel complesso del sistema sociale e produttivo. Come mai però anche i lavoratori provvisti di una scarsa o minima qualificazione dimostrano un grado di anomia inferiore a quello dei lavoratori addetti a mansioni più qualificate? Per dare una risposta è necessario fare una ulteriore distinzione all'interno di questo gruppo. Se si distinguono gli addetti ai lavori di manovalanza dai fattorini e dagli uscieri, si noterà che mentre non vi sono fra di essi differenze significative rispetto all'alienazione, vi è una netta divaricazione nelle tendenze all'anomia. Tra i manovali le tendenze anomiche appaiono assai elevate; l'atteggiamento complessivo di questi lavoratori non si differenzia da quello degli addetti macchina e al montaggio ma anzi ne accentua alcune caratteristiche.

Tra i fattorini e gli uscieri, invece, l'anomia media ha valori molto bassi. L'alta alienazione, associata alla bassa anomia di questo gruppo, consente di individuarne molto bene la caratteristica principale: essi sono un esempio perfettamente riuscito di integrazione aziendale. L'assenza di coscienza di classe non si collega a un più vasto disorientamento sociale, ma è sostituita

da un solido riferimento ai valori aziendalistici offerti dalla ideologia padronale. « Qualunque cosa accada, io sarò sempre dalla parte della direzione » è stata una delle più tipiche risposte ottenute durante l'intervista di un fattorino della Mirafiori. Fattorini e uscieri mostrano in complesso di possedere un atteggiamento simile a quello dei servitori che cancellano le oggettive differenze di classe attraverso una serie di identificazioni psicologiche con i valori e la causa del padrone. L'altissimo livello di autoritarismo presente in questo gruppo contribuisce a dare un contenuto ancor più preciso a questo atteggiamento; la identificazione con i valori aziendali si accompagna alla aperta accettazione dei metodi autoritari e ad una visione gerarchica dei rapporti sociali.

È precisamente nelle tendenze all'autoritarismo che si esplicita la differenza dell'atteggiamento di fondo tra questo gruppo di lavoratori e quello degli operai altamente specializzati. Tale differenza è assai importante perché offre elementi utili a comprendere i differenti significati che alienazione e anomia assumono nei due gruppi di lavoratori.

Gli operai altamente specializzati appaiono caratterizzati dalle seguenti tendenze: alta alienazione, bassa anomia e basso autoritarismo. La compresenza di alta alienazione e basso autoritarismo costituisce un aspetto singolare perché contraddice l'alta correlazione positiva fra i due atteggiamenti che, come si vedrà, è emersa dai calcoli effettuati sull'intero campione intervistato. Questo risultato anomalo rappresenta tuttavia un elemento utile per meglio conoscere l'atteggiamento di fondo del gruppo dei lavoratori altamente specializzati.

Con molta probabilità, l'alta alienazione unita al basso autoritarismo possono essere interpretati come la sintomatica espressione di un *animus* intimamente socialdemocratico, che riflette in sostanza la linea politica del neo-capitalismo più avanzato: si accettano i valori della democrazia borghese, si disdegnano le avventure di destra come di sinistra, si auspica un ordinato ingresso dei lavoratori nello stato borghese di diritto; infine si fa in modo che tutti questi elementi perfettamente armonizzati costituiscano l'alibi per rigettare come « superata » la coscienza di classe, conservandone tutt'al più l'addomesticata parvenza descritta dal Dahrendorf e dagli altri teorici della socialdemocrazia moderna.

Appare legittimo considerare la accettazione di questa « linea » come la espressione tipica di un fenomeno di aristocrazia

operaia. Questa considerazione non spiega però ancora quali motivi concreti favoriscono la formazione di tale fenomeno. È nostra opinione che i motivi debbano essere ricercati lungo due diverse direttrici: la prima è rappresentata dalle condizioni oggettive del lavoro, diverse dalle condizioni in cui si svolge la maggioranza degli altri lavori di fabbrica; la seconda è rappresentata dal significato sociale che il lavoro svolto assume nel contesto più generale in cui gli operai si trovano ad interagire.

Un carattere comune alle mansioni degli operai altamente specializzati è che esse non sono quasi mai inserite nella produzione diretta di serie, ma ineriscono alla preparazione tecnica della produzione; esse manifestano quindi un carattere privilegiato a causa della organicità delle operazioni eseguite (si pensi ad esempio all'opera di un tracciatore o di un modellista) oppure a causa dell'alta responsabilità sociale e tecnica del lavoro eseguito (operatori di macchine). La soddisfazione derivante dalla esecuzione del lavoro provoca probabilmente nell'operaio la sensazione di essere un privilegiato rispetto alle altre maestranze; questa sensazione lo aiuta a dimenticare in parte le condizioni oggettivamente estraniare in cui esercita il proprio lavoro: la soddisfazione immediata dell'*homo faber* prevale sulla valutazione globale dell'*homo politicus*.

In una situazione psicologica di questo tipo, diventa relativamente facile alla direzione sviluppare una accorta opera di integrazione, basata sulla apologia dei valori tecnici e, al limite, sul tentativo di sviluppare una vera e propria ideologia mistificata della tecnocrazia pura.

Se queste considerazioni colgono probabilmente un aspetto della realtà, non si deve però commettere l'errore di ritenerle sufficienti a spiegare i motivi per cui, tra gli operai altamente specializzati, esistono tendenze alla alienazione. Due fatti inducono a ritenere che sul fenomeno agisca una serie più complessa di fattori. In primo luogo, gli operai altamente specializzati presenti nel gruppo di controllo estratto dalle quattro fabbriche minori non rivelano tendenze alla alienazione più forti di quelle delle altre maestranze qualificate. Le condizioni relativamente privilegiate in cui lavorano questi operai non sembrano favorire la spinta a una identificazione con le posizioni padronali. Da questo confronto risulta che l'alienazione degli operai altamente specializzati della Fiat non è un fenomeno diffuso e comune a tutte le industrie metalmeccaniche, ma sorge in condizioni particolari.

Esso ha limiti aziendali ben precisi, e nel nostro caso i suoi limiti dimostrano di coincidere con i limiti dell'azienda Fiat.

Il secondo fatto da tenere presente appare a prima vista destinato a portare maggiori complicazioni; le risultanze dell'indagine mostrano che gli impiegati di ordine tecnico si collocano ai piú bassi livelli di alienazione fra tutte le maestranze. Si era detto che un fattore di alienazione per gli operai altamente specializzati è probabilmente dovuto al sentirsi dei privilegiati rispetto alle altre maestranze: come si spiega allora che gli impiegati tecnici, ai quali sono devolute mansioni che richiedono in genere conoscenze tecniche e responsabilità ancora superiori, hanno invece un indice di alienazione nettamente piú basso? Evidentemente giocano altre variabili, che finora non sono state prese in considerazione. Avviene forse che gli operai altamente specializzati, per il fatto di sentirsi al vertice delle maestranze operaie siano spinti a identificarsi con le posizioni padronali, mentre invece questa spinta non esiste per i tecnici, i quali non giudicano la loro posizione nell'azienda confrontandola con le categorie operaie? Oppure avviene che gli operai altamente specializzati, i quali in genere aspirano a passare nella categoria dei tecnici, forzano la loro identificazione con le posizioni padronali, sperando che ciò possa facilitare il loro avanzamento di carriera? Allo stato attuale della ricerca non è ancora possibile affermare nulla di certo; si può tuttavia anticipare, sulla base dei risultati che verranno discussi in seguito, che entrambe le ipotesi hanno qualcosa di vero.

In questa sede è necessario prestare attenzione al fatto che gli impiegati tecnici della Fiat dimostrano in maniera sistematica indici di alienazione e di anomia bassi, inferiori in senso assoluto ai valori rivelati dalle altre maestranze. (L'autoritarismo appare leggermente superiore a quanto era nelle aspettative, ma è sempre molto inferiore alla media generale; giocano probabilmente in esso alcuni fattori particolari, come ad esempio il riflesso di una certa deformazione professionale presente in taluni capi anziani).

La bassa alienazione dei tecnici appare un dato tanto piú rilevante quando si tengono presenti i seguenti fatti: in primo luogo tra i loro atteggiamenti e quelli degli impiegati amministrativi intercorre una netta differenza; in secondo luogo, il risultato ottenuto smentisce la opinione di una presente identificazione dei tecnici con la causa politica dell'azienda, opinione troppo facil-

mente cresciuta all'ombra della constatazione che i tecnici da vari anni dimostrano una scarsa partecipazione alle lotte operaie.

I risultati confermano pienamente invece le opinioni di quanti sostengono che nei tecnici stanno crollando — se mai vi sono stati — i miti della integrazione aziendale, e che si profila per il futuro la loro disponibilità a partecipare alle lotte operaie. In questa luce, appaiono particolarmente felici le considerazioni di Luciano Gruppi sulle condizioni lavorative dei tecnici e sui motivi che provocano il loro diffuso disagio: « Oggi si assiste ad una estrema concentrazione delle funzioni di direzione aziendale entro un nucleo ristretto di quadri particolarmente qualificati (addetti ai gabinetti di ricerca, agli uffici progetti, programmazione, analisi tempi e metodi ecc.) mentre si appiattiscono in modo crescente le mansioni della grande massa dei tecnici di industria »¹.

Contemporaneamente alla riduzione delle responsabilità tecniche, la direzione ha tentato una operazione politica apparentemente contraddittoria, ma in effetti ispirata a un identico fine: essa cerca di trasformare i tecnici in « elementi attivi » del sistema aziendalistico, e più in generale della ideologia neo-capitalistica. Si è tentato di farli apparire come i primi nuclei di una « nuova classe » in formazione, legata direttamente alla espansione del monopolio. Se è indubbio che questo obbiettivo sia stato perseguito, le risultanze dell'indagine consentono di negare che il tentativo abbia sortito un esito positivo su vasta scala. La descrizione, fatta da Minucci e Vertone, del modo come la direzione Fiat avrebbe plasmato la categoria dei tecnici, suona pertanto più come la descrizione di certe intenzioni fallite che non di un obbiettivo raggiunto: « Si cerca di utilizzare questo materiale umano, giudicato più malleabile, per formare un tipo particolare di uomo in cui la serietà professionale si sposi alla più totale irresponsabilità sociale, preciso, diligente, tutto fatti, cose e cifre e niente bolle e vane fantasie: positivo, insomma, ma non tanto da resistere criticamente alla fantascienza del monopolio ed alla fantapsicologia delle tecniche più disparate, siano esse basate sulla fisio-psico-sociologia, sulla psicotecnica o sulle tecniche di mercato, di vendita, di acquisto, di convinzione, di suggestione, di adattamento, di comportamento; in una parola, pronto a farsi abbagliare da ogni nuova e stravagante fantasia o da ogni nuova

¹ Cfr. LUCIANO GRUPPI, *Classe operaia e tecnici d'azienda*, in *Rinascita*, Roma, 1961, n. 12.

manovra politica e ideologica purché queste si presentino nel segno della 'tecnica', siano cioè se non altro fantasie sulla tecnica e tecniche della fantasia e, rispettivamente, politiche della tecnica e tecniche della politica»¹.

Questa avviluppante cattura è stata tentata, e in alcuni casi ha anche raggiunto i fini che si proponeva. Le risposte date dalla grande maggioranza dei tecnici intervistati, e in particolare dalle leve più giovani, smentiscono però nettamente questa supposta descrizione della loro attuale condizione. Senza dubbio è presente in loro una radicata convinzione della supremazia delle attività tecniche e le loro aspirazioni sono dichiaratamente ispirate a valori di una civiltà delle macchine. Questi atteggiamenti non sembrano sottintendere però un uso mistificato della tecnica: richiama piuttosto quella coscienza tecnica che Nora Mitrani affermava essere comune in tutti i paesi altamente industrializzati, e che è particolarmente accentuata nelle nuove generazioni dei paesi socialisti². Forse proprio come reazione alla grossolana mistificazione della tecnica presente nel modello descritto da Minucci e Vertone, si è prodotta in questa categoria di lavoratori una consapevolezza inquieta della propria funzione produttiva e sociale, una sempre più chiara coscienza delle insufficienze strutturali di quanto il capitalismo può loro offrire, sia sul piano della affermazione nel lavoro che su quello dell'affermazione sociale. La contraddizione palese tra le loro funzioni tecniche e le pressioni per far di loro degli strumenti della politica direzionale, conferma la validità del giudizio di Gruppi secondo cui l'«alienazione (estraniazione), di cui ha sempre sofferto il lavoratore nella società capitalistica, oggi si aggrava per tutti ed appare particolarmente amara per il tecnico, che mai come ora ha visto frustrata la propria vocazione ad un lavoro creativo»³.

La bassa anomia dei tecnici dimostra, peraltro, che questa diffusa insoddisfazione per il proprio ruolo in una impresa neocapitalistica non si traduce in una sfiducia generica verso la società o in una frustrazione psicologica globale. I tecnici dimostrano di avere un atteggiamento positivo nei confronti delle i-

¹ A. MINUCCI - S. VERTONE, *op. cit.*, p. 87.

² Cfr. NORA MITRANI, *Attitudes et Symboles technobureaucratiques*, in *Cahiers Internationaux de Sociologie*, Parigi, 1958, vol. XXIV.

³ LUCIANO GRUPPI, *Classe operaia e tecnici d'azienda*, in *Rinascita*, Roma, 1961, n. 12.

stituzioni e dei valori sociali, ma sono ben fermi nel distinguere la integrazione nella società con la integrazione nella azienda. Nella bassa anomia dei tecnici vi è anche la sensazione di essere all'avanguardia di una società protesa verso un crescente progresso tecnico che investe gli aspetti qualitativi della vita sociale e influenza il modo di pensare e di agire socialmente.

Questa adesione alle prospettive di sviluppo della società moderna non esclude la contemporanea esistenza di una profonda insoddisfazione verso il modo in cui è oggi strutturata la società. Tale insoddisfazione non si è ancora in genere chiarificata fino al punto di provocare un attivo impegno politico; l'assenteismo politico è largamente diffuso tra questo strato di lavoratori. Riteniamo tuttavia che non ci si dovrà stupire se la protesta lungamente fermentata esploderà un giorno portando i tecnici all'avanguardia della lotta per eliminare le contraddizioni oggi esperite in modo acuto e confuso.

Una realtà sociale alquanto diversa è rappresentata invece dagli impiegati amministrativi, i cui indici medi di alienazione, anomia e autoritarismo raggiungono valori particolarmente alti. Questi risultati in fondo non fanno che confermare la tendenza generale riscontrata anche presso gli operai, secondo cui più i lavori si allontanano dalla sfera della produzione, più i loro esecutori sono soggetti alle tendenze suddette. La posizione degli impiegati amministrativi di 3ª categoria può essere definita come il corrispettivo, a livello impiegatizio, degli operai non qualificati e non addetti alla produzione; gli impiegati di prima e di seconda categoria che dimostrano in complesso indici leggermente minori possono essere considerati, grosso modo, come il corrispettivo degli operai qualificati non addetti alla produzione. Anche in questo caso il fatto di svolgere lavori di maggiore responsabilità sembra favorire livelli relativamente minori di alienazione e di anomia.

Questa connessione non ha però una validità molto estesa, perché le norme burocratiche a cui è necessario attenersi, anche nei momenti lontani dal lavoro, crescono man mano che l'individuo si innalza nella gerarchia aziendale, provocando i noti effetti descritti da Mannheim, Wright Mills e White. Per spiegare l'alta alienazione e l'alta anomia degli impiegati amministrativi della Fiat (oltretutto degli impiegati delle fabbriche comprese nel campione di controllo, per i quali non compaiono differenze significative con gli impiegati Fiat), è necessario tenere presente non soltanto l'assenza di una diretta esperienza del processo di

produzione, ma anche l'influenza profonda che la *routine* burocratica esercita sulla personalità dell'impiegato. La ripetizione quotidiana di questo tipo di lavoro viene vissuta in un modo assai diverso dalla ripetizione quotidiana del lavoro di produzione. Per quest'ultimo, si è visto che la ripetizione può diventare un elemento che favorisce la presa di coscienza della propria condizione estraniata (e ciò proprio in virtù dell'aspetto produttivo del lavoro svolto). Nel caso dell'impiegato addetto a mansioni burocratiche, invece, la ripetizione quotidiana degli atti che formano il lavoro può facilmente divenire un elemento alienante anche a livello delle coscienze. La prassi burocratica, la identificazione costante con il principio della razionalizzazione funzionale, l'essere chiamato a rappresentare questo principio nella organizzazione interna dell'azienda, sono condizioni che richiedono non soltanto la prestazione delle capacità individuali dell'impiegato, ma che esigono altresì una modificazione nella struttura stessa della sua personalità.

A ciò si deve aggiungere che la prassi burocratica prescrive una serie di norme che tendono a espandersi dalla regione del lavoro a tutti gli altri aspetti della vita sociale dell'impiegato. L'impiegato si trova progressivamente controllato da un codice che regola zone sempre maggiori della sua vita anche in campi estranei alla attività professionale: dovrà avere un certo livello di consumi; abitare in alloggi di un certo tipo e arredarli con un certo gusto; vestire abiti di una certa qualità; leggere libri e assistere a spettacoli adatti al suo tipo sociale; frequentare certe compagnie; sposare un certo tipo di moglie. Tutta la sua vita ricade sotto il controllo delle norme informali, ma non meno rigide, scaturenti dal fatto che egli occupa un certo posto nella gerarchia burocratica dell'azienda e che esse condizionano il successo della sua carriera. La vita tende a diventare una *routine* di atti e di decisioni presi secondo i criteri burocratici ispirati, in ultima analisi, all'interesse dell'azienda presso cui l'impiegato lavora.



Capitolo quinto

Le condizioni sociali

1. L'età: le differenze di atteggiamento secondo le generazioni

L'ipotesi di ricerca su cui si regge il capitolo precedente è che tra la personalità dei lavoratori e il tipo di lavoro svolto esistono interdipendenze che devono essere poste in luce per meglio comprendere il significato delle tendenze all'alienazione, all'anomia e all'autoritarismo rivelate dai lavoratori stessi. Si è visto che i lavori più qualificati e più inerenti al processo produttivo tendono ad associarsi a una coscienza di classe più sviluppata, mentre i maggiori gradi di alienazione soggettiva si accompagnano in genere ai lavori scarsamente qualificati e lontani dalla sfera della produzione. I diversi tipi di lavoro svolto rappresentano indubbiamente delle condizioni che favoriscono od ostacolano l'affermarsi di determinati atteggiamenti. Sarebbe però errato limitare l'analisi al rapporto lavoro-atteggiamento perché, entro certi limiti, le maestranze vengono assegnate a determinati lavori in ragione di capacità e di attitudini individuali che precedono l'esecuzione dei lavori stessi.

L'ipotesi che sta alla base del presente capitolo è che tra queste varie capacità ed esperienze individuali da un lato, e gli atteggiamenti da noi presi in considerazione dall'altro, esistano delle interdipendenze che possono essere studiate direttamente tenendo ferma la variabile rappresentata dal tipo di lavoro effettuato. Esistono cioè variabili di natura latamente sociale, come l'età, l'origine geografica e familiare, il livello di istruzione e così via. Se da un lato esse risultano associate a determinate mansioni o posizioni gerarchiche nell'azienda, dall'altro si presume che siano anche in qualche modo connesse con le tendenze all'alienazione, all'anomia e all'autoritarismo. Scopo del presente capitolo è appunto quello di studiare i modi e i limiti di queste connessioni.

Negli ambienti sindacali delle grandi città del Nord è stata rivolta una viva attenzione, dopo il 1960, sulle leve più giovani

delle maestranze industriali. Il motivo è dovuto al fatto che nelle agitazioni operaie degli ultimi anni si sono visti quasi sempre i giovani prendere l'iniziativa e porsi all'avanguardia dell'azione operaia, in forme che a volte persino scompigliavano gli schemi e le impostazioni suggerite dai sindacati.

Anche per quanto riguarda la Fiat le discussioni sulle prospettive di una stabile ripresa operaia hanno condotto nella medesima direzione, e il discorso sulle « energie nuove » destinate a porsi all'avanguardia del risveglio operaio si è negli ultimi tempi intensificato e approfondito, specie in relazione agli scioperi del giugno-luglio '62. Questi discorsi si fondano sulla constatazione che gran parte degli operai di età superiore ai quarant'anni sono ormai logorati dalla lunga guerra di posizione combattuta durante il decennio 1950-'60; ad essi viene riconosciuto il merito storico di aver costituito un nucleo di resistenza che permise alle organizzazioni operaie di essere presenti nella fabbrica anche nei momenti più difficili dell'offensiva padronale. Ma nel momento in cui ricompaiono prospettive più favorevoli per la ripresa operaia, non è più sufficiente fare leva su questa generazione; oggi sarebbe un errore pretendere molto da essa, oltre la fedeltà agli ideali per cui ha lottato in questi anni.

Appare sempre più necessario invece impegnare nell'azione le maestranze più giovani. Tale esigenza nasce, in primo luogo, dal massiccio ricambio di manodopera negli stabilimenti Fiat che in questi ultimi anni ha raggiunto punte eccezionali. È noto che nel solo 1961 sono stati assunti 14.000 dipendenti, di cui 6.000 negli stabilimenti Mirafiori. Nello stesso periodo, si stima che circa 5.000 lavoratori abbiano lasciato la Fiat per pensionamento o altri motivi. Le vistose dimensioni dell'afflusso di manodopera risultano ben riflesse nel campione che è stato oggetto della nostra indagine. Distribuendo gli individui intervistati secondo gli anni di anzianità aziendale, si ottengono i dati riportati nella *tabella 6*.

Da essi risulta che ben oltre un quarto dei dipendenti Fiat compresi nel campione è stato assunto negli ultimi tre anni; di questi, due su tre hanno meno di 29 anni di età. Se poi si considerano tutti i dipendenti con un massimo di 29 anni (ossia quelli assunti negli ultimi tre anni più quelli assunti in precedenza) si ottiene la cifra di oltre un terzo del campione. Queste percentuali sono probabilmente in difetto se confrontate con la totalità dei dipendenti Fiat, perché occorre ricordare che l'universo da cui è stato tratto il nostro campione si limita ai dipen-

denti residenti nella città di Torino, e si hanno buone ragioni di ritenere che le fonti principali del reclutamento di manodopera siano oggi le campagne circostanti Torino.

Ma l'esigenza dei sindacati di puntare sulle leve nuove della manodopera Fiat non si fonda soltanto su considerazioni numeriche; essi si appellano anche a una ragione qualitativa che appare idealmente molto più valida, ossia ai numerosi sintomi che le maestranze giovani della Fiat non sono irretite negli schemi

TABELLA 6
Distribuzione degli intervistati secondo l'anzianità aziendale

Assunti	Numero dipendenti	Percentuale	Percentuale accumulata
nel 1961 *	28	12,2	12,2
1958-60	30	13,0	25,2
1955-57	36	15,7	40,9
1952-54	18	7,9	48,7
1949-51	22	9,4	58,3
1946-48	13	5,4	63,9
1940-45	28	12,2	76,1
1934-39	36	15,7	91,7
1928-33	12	5,3	97,0
prima del 1928	7	3,0	100,0
	230	100,0	

* Sono considerati anche i primi 3 mesi del '62.

neo-capitalistici, ma covano inquietudini e critiche destinate a condurre a nuove e sempre più avanzate posizioni di lotta. I dati raccolti durante l'indagine confermano sostanzialmente questa opinione; al tempo stesso essi indicano però alcuni limiti precisi che si oppongono a una visione troppo semplicistica basata sulla contrapposizione *tout-court* di due generazioni.

Dalle risultanze dell'indagine appare chiaro, infatti, che l'elemento discriminante negli atteggiamenti delle maestranze non è rappresentato dall'età in quanto tale, ma piuttosto dalla compresenza dell'età assieme ad alcuni altri fattori. Se si esaminano le variazioni negli atteggiamenti di alienazione, anomia e autoritarismo rivelati da tutto il campione distinto secondo le varie classi di età (*tabella 7*), non si trovano differenze molto accentuate.

L'unica differenza leggermente significativa appare nelle variazioni relative all'anomia, che per i piú giovani e i piú anziani appare piuttosto alta, mentre si abbassa nell'età di mezzo. Per gli altri atteggiamenti, i calcoli statistici non danno differenze significative. Questo dato, ed in particolare l'assenza di varia-

TABELLA 7
Medie degli atteggiamenti secondo l'età

Età anni	Numero intervistati	Alienazione	Anomia	Autoritarismo
18-29	72	2,17	2,04	2,23
30-41	78	2,22	1,94	2,28
42-53	37	2,22	1,92	2,23
oltre 54	23	2,18	2,09	2,25

zioni significative negli atteggiamenti di alienazione, sembrerebbe contraddire l'opinione di cui si è detto poc'anzi. Se però l'incrocio tra alienazione e le classi di età viene esaminato al livello delle categorie contrattuali, emergono alcune differenze interessanti (*tabella 8*) che collimano con le valutazioni fatte in precedenza.

Tra i risultati piú notevoli ci sono le nette differenze che i dipendenti piú giovani manifestano a seconda che siano operai qualificati e tecnici oppure impiegati di ufficio. Tra gli operai qualificati e i tecnici il livello piú alto di alienazione media risulta nell'età compresa tra i 42 e i 53 anni, mentre il gruppo dei piú giovani dimostra tendenze inferiori. Tra gli impiegati di ufficio, invece, il gruppo relativamente piú alienato risulta quello composto dai dipendenti tra i 18 e i 29 anni, mentre per gli impiegati piú anziani l'alienazione diminuisce leggermente, pur rimanendo sempre a livelli medi molto alti. Il contrastante atteggiamento dei giovani, a seconda che siano operai e tecnici oppure impiegati amministrativi, sembra in certo modo esasperare le caratteristiche generali delle categorie a cui appartengono. Si potrebbe supporre che l'esperienza lavorativa eserciti sugli atteggiamenti dei giovani una influenza piú accentuata che non sulle maestranze piú anziane.

Un altro dato interessante è che l'appartenenza all'una o all'altra categoria contrattuale (e quindi in genere l'esecuzione di lavori piú o meno qualificati) rimane un fattore importante per

spiegare l'esistenza di differenti atteggiamenti anche all'interno delle stesse classi di età. L'alienazione media dei giovani operai e dei giovani tecnici è sempre inferiore a quella dei compagni di lavoro più anziani che appartengono alle medesime categorie contrattuali; ciò non significa però che tutte le medie dei giovani siano ai livelli minimi in senso assoluto. Gli operai di terza categoria minori di trent'anni posseggono un indice medio di alienazione inferiore agli altri operai di terza, ma esso rimane superiore a quello degli operai qualificati e specializzati, a qualunque età questi appartengano.

TABELLA 8

a) *Alienazione media secondo l'età e la categoria contrattuale*

Età	Operai 3 ^a	Operai 2 ^a	Operai 1 ^a	Impiegati tecnici	Impiegati amministrativi
18-29	2,22	1,85 *		1,72	2,35
30-41	2,47	1,94	2,00	2,02	2,22
42-53	2,32	2,13	2,10	2,28	2,30
54-oltre	2,41	2,08	2,16	—	2,32

b) *Anomia media secondo l'età e la categoria contrattuale*

Età	Operai 3 ^a	Operai 2 ^a	Operai 1 ^a	Impiegati tecnici	Impiegati amministrativi
18-29	2,07	1,70 *		1,75	2,10
30-41	2,21	2,02	1,65	1,88	2,04
42-53	2,35	2,08	1,55	2,15	2,08
54-oltre	2,40	2,12	1,92	—	2,20

* Gli operai di 1^a e 2^a categoria tra i 18 e i 29 anni sono stati raggruppati per la esiguità delle unità considerate.

Distinguendo il campione Fiat secondo le categorie contrattuali e le classi di età, il gruppo che rivela l'alienazione media più bassa, in senso assoluto, sono i tecnici e i disegnatori inferiori ai trent'anni, seguiti dagli operai qualificati e specializzati della medesima classe di età. Questo dato conferma la validità delle osservazioni fatte a proposito delle giovani maestranze più qualificate. Appare chiaramente che gli atteggiamenti più critici

verso il mito Fiat sono manifestati soprattutto dai dipendenti più giovani, quelli che nei piani della direzione avrebbero dovuto essere allevati e integrati nel sistema con cure particolari.

Vi è da rilevare che nei gruppi professionalmente più qualificati anche le tendenze anomiche, rapportate all'età, segnano lo stesso andamento dimostrato dall'alienazione. Gli operai di prima e di seconda categoria, e in particolare i tecnici inferiori ai trent'anni, rivelano indici medi di anomia in complesso inferiori a quelli dei loro compagni di lavoro più anziani. Essi dimostrano un atteggiamento di forte integrazione sociale; la bassa alienazione associata alla bassa anomia sta a indicare che le direttrici di tale integrazione sono assai diverse da quelle auspiccate dalla direzione Fiat. Essi si sentono pienamente cittadini di questa società e ne accettano gli aspetti positivi; questa accettazione è però connessa a una chiara consapevolezza delle proprie condizioni sociali, che si esprime in un sostanziale rifiuto delle suggestioni aziendalistiche proposte dal sistema Fiat.

Quali sono i motivi di fondo o, se si preferisce, i motivi storici che spiegano perché i giovani tecnici e i giovani operai Fiat si mostrano così poco propensi ad accettare gli ideali neo-capitalistici? Come si spiega che coloro che hanno avuto la prima esperienza di lavoro in uno dei momenti produttivi più favorevoli alla Fiat — protagonista del miracolo economico italiano — danno segni così evidenti di non lasciarsi ideologicamente integrare da un sistema in tanto prosperosa espansione? Anche se può apparire strano a chi segue da distanza le vicende della Fiat, la ragione è da ricercare nel sostanziale fallimento della politica a lungo periodo praticata verso le maestranze; fallimento che si è profilato in modo sempre più evidente negli ultimi anni, nonostante i vertiginosi progressi economici e produttivi registrati dall'azienda. Il fatto è che dopo la grande offensiva degli anni '54-'55, la direzione Fiat si è trovata a non avere più chiare prospettive politiche nei confronti delle proprie maestranze. Da un lato essa ha cercato di continuare a beneficiare delle posizioni conquistate in quegli anni; dall'altro è apparsa alquanto incerta nello scegliere i metodi più appropriati per conservare quella situazione. La ragione principale di questa incertezza è che le pressioni e le rappresaglie sono sempre una politica provvisoria, che non può diventare duratura perché vi è in essa una logica interna che, a un certo punto, la mette in crisi. Da una parte le esigenze della produzione non possono essere indefinitamente sacrificate ai criteri politici nella scelta e nel piazzamento del perso-

nale, dall'altra le obbiettive contraddizioni di classe rispuntano da ogni dove e fanno giustizia dei miti collaborazionistici. La delusione per la mancata riduzione dell'orario, la progressiva scomparsa delle differenziazioni salariali tra la Fiat e le altre industrie, l'eco delle lotte vittoriose sostenute dagli operai delle altre fabbriche, tutti questi elementi di giudizio depositatisi quotidianamente nella mente degli operai Fiat hanno concorso a mettere in crisi la convinzione che essere un « dipendente Fiat » fosse un privilegio indiscutibile.

I giovani che oggi entrano alla Fiat vengono a trovarsi in una situazione alquanto particolare: risentono ancora degli effetti della offensiva padronale e imparano prontamente dagli anziani a comportarsi in modo estremamente cauto; ma avvertono altresì, con crescente chiarezza, i limiti e la illusorietà di ciò che l'impresa può loro offrire, sul piano della soddisfazione produttiva, dei vantaggi economici e soprattutto delle prospettive di carriera.

Come si accennava all'inizio del paragrafo, questi giudizi non sono però generalizzabili a tutti i dipendenti del complesso Fiat inferiori ai trent'anni. Una situazione molto diversa si trova infatti tra i giovani impiegati di ufficio, sui quali una serie di « valori » neo-capitalistici sembra aver avuto una presa piuttosto profonda. Da chi è composto questo gruppo di persone? Se si esaminano i dati anagrafici degli intervistati, si nota che nella massima parte sono signorine e ragazze di famiglia piccolo-borghese o anche di famiglia operaia che cercano di inserirsi nel ceto medio mediante un lavoro di ufficio. Dotate in maggioranza di una licenza commerciale o della qualifica di stenodattilografa, dimostrano in genere interessi sociali e culturali piuttosto limitati. Il tipo di lavoro che esse svolgono e l'ambiente in cui lavorano non favoriscono, del resto, una presa di coscienza dei problemi inerenti alla loro condizione sociale, ma sollecitano attività o interessi che rappresentano, in certo senso, delle fughe psicologiche dalla realtà che le circonda. A parte l'interesse verso le molteplici attività sfornate quotidianamente dall'industria della cultura di massa, il tema predominante della loro vita è la felicità sentimentale; aspirazione più che legittima in ragazze ventenni se però, oltre ad essere l'unico problema da esse realmente sentito, non venisse troppe volte vissuto in modo mistificato, attraverso le *rêveries* suggerite dalla erotica di massa. Del resto la cultura di massa influisce pesantemente su tutte le attività, i problemi, le decisioni, i gusti di queste persone, proponendo schemi già predisposti di interpretazione e di comportamento. Si potrebbe dire

che le esigenze della organizzazione funzionale dell'azienda, imponendo al burocrate di conformarsi anche nella vita privata a tacite ma rigorose norme di condotta, richiedono anche alle segretarie dei burocrati di adattarsi alle regole della cultura di massa che sono, a ben guardare, altrettanto rigide e ispirate dai medesimi centri di potere.

Non c'è da meravigliarsi pertanto che il gruppo dei giovani impiegati amministrativi, e in particolare il personale femminile, presenti indici molto elevati sia di alienazione sia di anomia. Questa compresenza di tendenze alienate con tendenze anomiche costituisce un dato molto eloquente; esso ricorda, in un certo senso, l'atteggiamento degli operai di terza categoria, caratterizzati anch'essi da un'alta alienazione unita a un'alta anomia. La disposizione di fondo di questi operai, in particolare quelli di origine contadina recentemente assunti, può essere compendiatà nella frase: « sono loro i padroni e a noi tocca obbedire, tanto non c'è nessuno che si interessi di noi »; per la maggioranza delle giovani segretarie e stenodattilografe la frase rivelatrice è: « a me non importa nulla della politica e dei sindacati; i miei interessi sono fuori del lavoro ». Questo modo di pensare rivela che la loro integrazione nel sistema neo-capitalistico non è tanto il frutto di una consapevole accettazione dei valori ideologici del neo-capitalismo stesso, ma è dovuta piuttosto alla accettazione di fatto di alcuni « valori » che operano a livello individuale, come prospettive di fuga; la loro è una accettazione non politica ma *etica* della società neo-capitalistica. La mancata adesione formale alle tesi politiche del capitalismo e la conseguente diffusa sfiducia verso le varie organizzazioni politico-sociali non preoccupano affatto i centri di potere capitalistici, per i quali è già sufficiente che questo tipo di dipendenti continui a pensare, ad agire, a divertirsi, ad amare (oltreché a lavorare, beninteso) in termini alienati.

Le risposte complessive date dalla gioventù lavoratrice del più grande complesso industriale d'Italia dimostrano che la divisione tra chi accetta e chi respinge il sistema sociale vigente passa tra di essa in misura assai netta, forse ancor più netta di quanto non passi tra le generazioni più anziane. Tra i giovani dipendenti Fiat, apparentemente uniti negli stessi ideali di progresso e di benessere, vi sono divergenze sostanziali sul modo in cui giungere a tali obiettivi e sulle condizioni sociali generali in cui essi possono assumere un effettivo valore per l'uomo.

La *tabella 8* offre lo spunto per una serie di considerazioni

interessanti non soltanto sui giovani ma anche sulle maestranze appartenenti alle altre classi di età. Mettendo a confronto i dipendenti di media età (fra i 30 e i 53 anni) e i dipendenti della generazione più anziana, si nota che non vi sono differenze significative negli indici di alienazione, mentre per quanto riguarda l'anomia gli anziani rivelano tendenze più accentuate di quelle esistenti tra i dipendenti di media età. Il fenomeno potrebbe essere spiegato in due modi differenti. Come prima ipotesi si potrebbe supporre che l'anomia sia un atteggiamento generale, per così dire fisiologico, dell'età avanzata, nel senso che in tutte le persone da una certa età in poi si sviluppano tendenze anomiche. L'altra ipotesi è che l'anomia dei lavoratori Fiat più anziani sia da ricercare nel riflesso soggettivo delle condizioni storiche particolari in cui essi sono vissuti.

Il confronto con i dati forniti dal gruppo di controllo porta a respingere la prima ipotesi; i lavoratori più anziani facenti parte di questo gruppo non presentano affatto tendenze anomiche più accentuate di quelle apparse nei lavoratori più giovani; al contrario, l'anomia media tende a decrescere leggermente. Non rimane che accettare la seconda ipotesi, la quale in effetti appare la più probante a chiunque conosca le condizioni concrete in cui questi uomini hanno vissuto e lottato.

Sono persone prossime ad andare in pensione, con venti, venticinque, trent'anni di anzianità aziendale. Entrarono alla Fiat durante il fascismo (alcuni addirittura prima del '22); nell'ultima guerra molti furono richiamati, gli altri dovettero continuare a lavorare sotto i bombardamenti che si intensificavano. Parteciparono alla lotta di liberazione, vissero le giornate vittoriose del CLN, dei consigli di gestione, della Ggil unitaria, della ricostruzione, dei grandi scioperi. Erano entrati nella maturità quando un ordine sociale nuovo pareva a portata di mano, dopo anni di oppressione e di lotta. Eppure, man mano che gli anni passavano, gli obiettivi che sembravano già raggiunti tornavano ad allontanarsi, e si faceva più incerta e più dura la loro conquista. L'ordine antico riprendeva lentamente il sopravvento, sia pure in forme nuove. Sui quaranta, quarantacinque anni essi compresero che la avanzata verso l'ordine nuovo era ridiventata una guerra di posizione, una dura lotta di trincea che richiedeva un logorante lavoro quotidiano per un impegno di lunga scadenza. Compresero che il capitalismo non sarebbe crollato sotto il peso della crisi economica e sotto lo slancio rivoluzionario delle masse. La classe padronale riusciva invece a insinuarsi nello

schieramento operaio e a dividere le organizzazioni sindacali, e la direzione Fiat trovava di lì a poco le forze sufficienti per scatenare la sua offensiva e scardinare gran parte delle posizioni operaie. Parte degli anziani cedette, i più rinunciarono silenziosamente alla tessera del sindacato e si ritrassero dalla lotta ritenendo che ormai fosse tempo di pensare agli ultimi anni di lavoro e al pensionamento: «Stavo invecchiando e avevo bisogno di lavorare» è stata la risposta udita più volte durante le interviste con ex-iscritti alla Fiom, di oltre cinquant'anni di età. La diffusa anomia rivelata da questi lavoratori maturò probabilmente in quel periodo. Essa è il frutto storico di una delusione collettiva sofferta da una generazione operaia; delusione che ha colpito con particolare violenza le maestranze della Fiat, che nell'immediato dopoguerra avevano l'orgoglio di sapersi all'avanguardia nella lotta e che pochi anni dopo venivano disfatte, non solo e non tanto dal terrorismo padronale (ben altro terrore avevano conosciuto durante l'oppressione nazifascista) quanto dal vanificarsi delle prospettive, dall'afflosciarsi della tensione ideale.

Molti di questi lavoratori anziani hanno dato risposte che testimoniano il persistere di una chiara coscienza di classe: ma l'alone emotivo da cui essa è circondata, la rende profondamente diversa da quella delle più giovani generazioni. I lavoratori giovani rivelano un atteggiamento di fondo che è criticamente ottimistico; quello degli anziani tradisce una stanca sfiducia. Hanno resistito con rabbia, e il lungo rifiuto alle lusinghe direzionali, se ha sovente temprato l'attaccamento agli ideali di classe, lo ha anche in certo modo isterilito, schematizzato, privato di prospettive politiche feconde. Il loro attaccamento si è molto spesso ridotto a una sorta di testimonianza morale associata a una delusa acredine verso l'intera società, e al limite verso le stesse organizzazioni operaie.

Coloro che hanno ceduto alle pressioni padronali non sono d'altronde meno anomici di chi ha saputo resistere. Ben pochi sono i casi, emersi dall'inchiesta, di lavoratori anziani che assieme a una forte tendenza alla alienazione rivelano un basso indice di anomia, segno di una riuscita integrazione nel sistema padronale. Nei più, l'elevato indice di alienazione appare chiaramente il risultato di una resa passiva, la stanca rassegnazione alla volontà di chi, alla lunga, si è rivelato il più forte, e a cui bisogna ubbidire pur sapendolo estraneo e ostile. Questa sorta di assoggettamento senza integrazione, di disancoramento dalle posizioni

operaie senza un approdo alle rive padronali, è l'atteggiamento che differenzia dai compagni più giovani buona parte dei lavoratori anziani che si sono arresi.

2. I flussi immigratori

È risaputo che uno dei cardini della politica di assunzioni perseguita dalla Fiat è quello di reclutare ingenti masse operaie tra gli immigrati dalle regioni più depresse d'Italia e fra i contadini delle campagne piemontesi. I motivi di questa politica sono già stati accennati nel capitolo precedente e appartengono a due ordini distinti, ma strettamente connessi.

Il primo è di natura tecnologica. Le strutture produttive della Fiat non richiedono che il nerbo degli operai addetti alla produzione in grande serie sia particolarmente qualificato; poche ore, al massimo pochi giorni di tirocinio sono più che sufficienti ad addestrare la manodopera di recente assunzione. Tale tipo di maestranze non si trova in quantità sufficiente nelle aree altamente industrializzate come Torino, dove le forze del lavoro tendono a qualificarsi. Per la Fiat diventa necessario cercare questo tipo di maestranze nelle aree scarsamente industrializzate, sfruttando e incoraggiando sia l'esodo dalle campagne piemontesi, sia i flussi migratori dalle regioni italiane più depresse.

Il secondo ordine di motivi è di natura politica: la massa di questi operai comuni considera le nuove condizioni di lavoro nettamente migliori rispetto a quelle precedenti; quindi, almeno in un primo momento, essi non avvertono la esistenza di condizioni di lavoro particolarmente gravose che dovrebbero costituire il motivo oggettivo per appropriate rivendicazioni operaie. La mancanza di una tradizione operaia nell'ambiente in cui si sono formati, e la conseguente assenza di una radicata coscienza di classe, rendono questi lavoratori una massa particolarmente docile ai voleri direzionali. I malumori e le diffuse inquietudini che, a livello patologico, si esprimono in angosce e nevrosi, testimoniano la esistenza oggettiva di problemi gravissimi, di cui però non viene generalmente presa coscienza in termini politici. L'alto grado di anomia diffuso tra le maestranze non qualificate e di recente assunzione comprova il serpeggiare di stati di inquietudine e di sfiducia che non sono ancora capaci di condurre a reazioni organizzate.

La immaturità politica di questi lavoratori incoraggia la Fiat ad accentuare tale indirizzo di reclutamento, e anche il recente insediamento delle nuove acciaierie a Carmagnola — capoluogo di una specie di Vandea contadina dove i partiti di sinistra raccolgono meno del 10% dei voti — è da considerare come un episodio di questa linea politica.

Le imponenti proporzioni dell'afflusso di manodopera dalle regioni meno industrializzate sono abbastanza fedelmente riflesse nel campione che costituisce l'oggetto della nostra indagine. Distribuendo secondo la regione di nascita i dipendenti Fiat intervistati si ottengono i risultati riportati nella *tabella 9*.

TABELLA 9

Distribuzione degli intervistati secondo la regione di nascita

Nati in	Numero	%
Torino e cintura	79	34,3
Resto del Piemonte	68	29,6
Lombardia, Liguria, Emilia	9	3,9
Veneto	27	11,7
Toscana, Lazio, Umbria, Marche, Abruzzo	8	3,5
Puglie, Campania, Lucania, Calabria	22	9,6
Sicilia, Sardegna	12	5,2
Altro (estero, territori ex-italiani)	5	2,2
Totale	230	100,0

Queste cifre hanno tuttavia, rispetto all'universo, un valore alquanto approssimato. In primo luogo bisogna tenere presente che esse non riflettono la situazione complessiva delle maestranze Fiat a causa dei noti limiti del campione che si restringe ai residenti in Torino città. Come si è detto, oltre un terzo delle maestranze Fiat vive fuori Torino, e di questi si può ritenere che la metà circa (ossia un sesto sul totale) abiti al di là dei comuni limitrofi della cintura, in zone scarsamente o affatto industrializzate. Se questi lavoratori fossero adeguatamente rappresentati nel nostro campione, si può presumere che la percentuale dei nati in Torino e cintura molto probabilmente scenderebbe dall'attuale 34,3% a poco più del 25%. In secondo luogo, e a parziale correzione del significato sociologico di questa distribuzione, occor-

re precisare che la distribuzione secondo la regione di nascita ha un valore limitato perché non tiene presente il fatto che i dipendenti nati fuori Torino, ma venuti a Torino ancora bambini, non possono venire assimilati ai dipendenti immigrati in età lavorativa con lo scopo specifico di trovare un lavoro. Se si sottraggono quindi alle cifre sopra riportate i dipendenti Fiat nati fuori Torino e insediatisi a Torino prima di aver compiuto i quindici anni, si ottiene una proiezione più fedele alle dimensioni effettive del flusso immigratorio per motivi di lavoro (si veda la tabella 10).

TABELLA 10

*Distribuzione degli intervistati immigrati dopo i quindici anni
secondo le regioni di provenienza*

Regioni di provenienza	Numero	%
Piemonte	39	41,1
Liguria, Lombardia, Emilia	3	3,1
Italia Centrale	5	5,3
Veneto	16	16,9
Italia Meridionale	19	20,0
Sicilia, Sardegna	11	11,6
Altro	2	2,0
Totale	95	100,0

Sul totale dei dipendenti Fiat compresi nel nostro campione, gli immigrati a Torino dopo i quindici anni di età ammontano a 95, pari al 41,3%. Questa percentuale è superiore a quella analoga che si riscontra nel campione estratto dalle quattro aziende di controllo (35%), ma la differenza tra le due percentuali non è statisticamente significativa; non si può quindi inferire che la politica di assunzione di forza lavoro immigrata sia più sviluppata alla Fiat che nelle altre aziende esaminate.

Indipendentemente da questa distinzione, comunque, i dati emersi indicano che la diversa origine geografica delle maestranze si associa nettamente alla diversa condizione lavorativa all'interno del complesso Fiat. Se i vari gruppi di lavoratori, distinti secondo la regione di nascita, si distribuiscono secondo le categorie contrattuali, risulta che la percentuale dei nati nelle regioni

di maggiore immigrazione e provvisti della categoria contrattuale più bassa è assai maggiore di quella dei nati in Torino e nelle regioni non caratterizzate da alto tasso immigratorio (*tabella 11*).

I calcoli statistici operati sui dati convenuti nella stessa tabella confermano in modo eloquente il giudizio formulato in precedenza sul carattere prevalentemente non qualificato delle maestranze nate nelle regioni di intensa emigrazione. Dalla tabella si ricava altresì che la scarsa qualificazione non è una pre-

TABELLA 11

Distribuzione dei dipendenti Fiat intervistati, secondo la categoria contrattuale e la regione di nascita

	Operai 3 ^a	Operai 2 ^a	Operai 1 ^a	Impiegati 3 ^a	Impiegati 1 ^a e 2 ^a	Totale
Torino e cintura	26	11	12	13	17	79
Resto Piemonte	19	19	16	5	9	68
Lombardia, Liguria, Emilia	1	3	3	—	2	9
Veneto	15	6	5	1	—	27
Italia Centrale	2	2	—	1	3	8
Italia Meridionale	16	4	1	—	1	22
Sicilia, Sardegna	8	3	—	—	1	12
Altro (estero, territori ex italiani)	1	1	1	1	1	5

χ^2 (Chi quadro) = 47,15, distribuzione significativa con oltre il 99% di probabilità.

Coefficiente di contingenza = 0,43.

N.B. - Per il computo del «chi quadro» sono state aggregate la classe «Lombardia, Liguria, Emilia» con «Italia Centrale», «Italia Meridionale» con «Isole»; anche gli impiegati sono stati raggruppati a prescindere dalle differenze di categoria.

rogativa limitata ai dipendenti immigrati in età di lavoro, ma caratterizza in misura superiore alla media anche i lavoratori appartenenti a famiglie immigrate e che hanno trascorso la giovinezza a Torino. Il livello sociale relativamente basso delle loro famiglie è probabilmente una delle condizioni negative che spiega il mancato raggiungimento di una qualificazione professionale da parte di queste maestranze.

La scarsa qualificazione professionale che caratterizza gran parte delle maestranze immigrate è un elemento importante da tenere presente per valutare esattamente il significato delle differenze negli indici di alienazione, anomia ed autoritarismo che si sono riscontrati tra i dipendenti Fiat divisi secondo l'origine geografica (*tabella 12*). Dalla osservazione complessiva degli indici medi di alienazione relativamente alla regione di origine, appare che i valori medi più alti sono forniti dai nativi delle regioni da cui si verificano i flussi immigratori più intensi. L'unica

TABELLA 12
*Indici medi di alienazione, anomia e autoritarismo
secondo la regione di nascita*

	Alienazione	Anomia	Autoritarismo
Torino e cintura	2,03	1,97	2,10
Resto Piemonte	2,15	2,03	2,27
Lombardia, Liguria, Emilia	2,01	1,85	2,02
Veneto	2,68	2,22	2,56
Italia Centrale	1,90	1,60	1,73
Italia Meridionale	2,56	2,12	2,58
Sicilia, Sardegna	2,07	1,64	2,07
Altro (estero, territori ex-italiani)	2,62	1,62	2,72

eccezione è costituita dai nativi di Sicilia e Sardegna che dimostrano un indice di alienazione inferiore alla media generale. I nativi delle regioni in cui l'emigrazione non costituisce un fenomeno rilevante mostrano invece indici di alienazione assai bassi e, in ogni modo, non significativamente diversi da quelli forniti dai nativi di Torino.

Questi dati costituiscono una ulteriore conferma di quanto prima si diceva a proposito della convenienza politica, oltreché tecnica, della Fiat ad assumere le maestranze immigrate. Gli alti indici medi di alienazione sono la chiara espressione di una coscienza di classe non ancora formata, o quanto meno non ancora focalizzata nei termini della lotta a livello di fabbrica.

Anche gli indici medi di anomia e di autoritarismo subiscono pressoché lo stesso andamento; i gruppi regionali che appaiono più anomici sono i veneti e i meridionali (esclusi siciliani e sardi), che sono anche i gruppi con gli indici medi di alienazione

più elevati. Le variazioni subite dall'indice di anomia a seconda delle diverse regioni di nascita appaiono tuttavia assai inferiori a quelle riscontrate per l'alienazione e l'autoritarismo. È da segnalare, inoltre, il bassissimo livello medio di anomia registrato dai nativi di Sicilia e Sardegna, che si collega all'indice relativamente basso di alienazione del medesimo gruppo regionale.

Questo differente atteggiamento dei siciliani e dei sardi rispetto agli altri immigrati appare piuttosto difficile da spiegare; un elemento di comprensione può comunque essere fornito dall'esame più approfondito della composizione interna di questo gruppo in confronto a quelle degli altri gruppi regionali.

Se all'interno dei vari gruppi si distinguono gli operai comuni da tutti gli altri dipendenti e si calcolano gli indici medi di alienazione per ciascuna delle sottoclassi risultanti, si nota che gli operai comuni di tutte le regioni rivelano indici medi sistematicamente superiori a quelli rivelati dall'insieme degli altri dipendenti (*tabella 13*). La differenza però che intercorre tra l'in-

TABELLA 13

Indici medi di alienazione e anomia secondo la regione di nascita e la distinzione tra operai comuni e tutti gli altri dipendenti

	Alienazione		Anomia	
	Operai 3 ^a	Altri	Operai 3 ^a	Altri
Torino, cintura	2,10	2,00	2,28	1,83
Piemonte	2,23	2,12	2,18	1,98
Veneto	2,79	2,49	2,35	2,07
Italia Meridionale	2,65	2,22	2,19	1,85
Isole	2,23	1,72	1,71	1,50

N.B. - I nativi delle altre regioni non sono stati considerati perché la esiguità dei dati non consentiva differenze significanti.

dice medio degli operai comuni ed il resto dei dipendenti risulta superiore fra i nativi delle regioni di più intensa emigrazione (veneti e meridionali) che fra i nativi di Torino, del Piemonte e delle regioni di scarsa emigrazione. In altre parole, i lavoratori provenienti dalle regioni di più massiccia emigrazione risultano meno omogenei rispetto alle tendenze all'alienazione di quanto lo siano i lavoratori nativi di Torino, del Piemonte e delle regioni di scarsa emigrazione. In altre parole, i lavoratori pro-

venienti dalle regioni di più massiccia emigrazione risultano meno omogenei rispetto alle tendenze all'alienazione di quanto lo siano i lavoratori nativi di Torino, del Piemonte e delle regioni di scarsa emigrazione. Per questi ultimi la differenza nei livelli medi di alienazione tra gli operai comuni e gli altri dipendenti non raggiunge valori significativi; le probabilità statistiche che esistano differenze significative nell'universo da cui fu estratto il campione salgono, invece, a oltre il 95% per i gruppi del Veneto e dell'Italia Meridionale, e a oltre il 98% per il gruppo siculo e sardo.

In base a questi dati sembra quindi possibile affermare che lo scarto più marcato tra gli indici di alienazione degli operai comuni e gli indici delle altre categorie si verifica in quei gruppi regionali per i quali l'afflusso a Torino riveste in modo particolare e acuto il carattere della immigrazione; negli altri gruppi regionali invece, per i quali il significato migratorio dello spostamento è alquanto attenuato o per i quali non esistono spostamenti, scompaiono le differenze così nette tra la categoria più bassa e le altre. Da ciò si può indurre che la condizione di immigrato viene vissuta soggettivamente in modo diverso, e condiziona a sua volta differenti atteggiamenti individuali a seconda del maggiore o minore successo sociale ottenuto. I lavoratori immigrati di più bassa qualificazione e che hanno trovato lavoro come operai comuni dimostrano una coscienza di classe assai scarsa; coloro invece che erano già provvisti di una abilità professionale o riuscirono ad acquisirla dopo il trasferimento, ottenendo un lavoro più qualificato, dimostrano una coscienza di classe in complesso relativamente più affermata. La spiegazione di questo fenomeno può essere trovata nel quadro delle considerazioni fatte nel capitolo precedente sulla influenza che il diverso tipo di lavoro provoca sulle maggiori o minori propensioni dell'individuo alla alienazione.

A che cosa si può attribuire la differente intensità della influenza prodotta sulle maestranze dal tipo di lavoro? L'ipotesi più plausibile ci sembra essere che l'influenza del tipo di lavoro svolto pesi in misura molto maggiore sulla coscienza degli operai immigrati che non su quella dei piemontesi o dei nativi delle zone centro-settentrionali dove il trasferimento non assume il senso soggettivo dell'emigrazione. Questa differente intensità di condizionamento è probabilmente dovuta al fatto che gli operai piemontesi e centro-settentrionali si sono formati in un ambiente

sociale impregnato di una « cultura » industriale; tale cultura ha favorito il diffondersi di modelli di valutazione del lavoro di fabbrica che sono stati assimilati in misura abbastanza omogenea dalla popolazione. L'operaio comune, nato e cresciuto in tale ambiente, possiede perciò sulla propria condizione molti elementi di giudizio in comune con l'operaio qualificato e specializzato, e tali elementi neutralizzano in parte le influenze esercitate dalle differenze oggettive del lavoro svolto. Di conseguenza anche la coscienza di classe delle maestranze non può — sotto questo aspetto — manifestare variazioni molto rilevanti.

Per la manodopera proveniente invece da regioni prive di una diffusa « cultura » industriale, le reazioni soggettive dipendono in misura molto più diretta dalle differenti esperienze personali di lavoro; gli individui sono sprovvisti di modelli culturali comuni che consentano una certa omogeneità di atteggiamenti nei confronti della nuova condizione professionale, e di conseguenza le condizioni di lavoro direttamente esperite diventano la variabile principale nel condizionare gli atteggiamenti dell'individuo. Si può dire, in sostanza, che i lavoratori immigrati privi di una precedente esperienza industriale sono in complesso più ricettivi e sensibili alle diverse condizioni produttive che essi trovano nell'azienda. Questi operai comuni sapranno opporre al lavoro oppressivo e alienante a cui sono adibiti resistenze psichiche e culturali assai inferiori di quelle degli operai comuni che hanno assorbito l'esperienza e la cultura accumulata in un ambiente di più lunga tradizione operaia. Gli immigrati che invece sono riusciti a raggiungere posti più qualificati di lavoro fruiscono probabilmente in grado più intenso delle soddisfazioni provate, e sono in genere portati a identificarsi senza eccessive difficoltà con la nuova classe sociale di appartenenza.

La scarsa socializzazione degli operai comuni immigrati favorisce la loro maggiore alienazione; essi sono portati a giudicare il nuovo lavoro soprattutto come un mezzo per acquisire un nuovo *status* individuale superiore a quello del passato, e non sotto l'aspetto più vasto che conduce a identificarsi con la nuova classe sociale. In genere essi considerano se stessi semplicemente come individui isolati che hanno avuto la fortuna di entrare alla Fiat e di guadagnare un po' più di prima; non si considerano ancora come parte integrante di una classe sociale con i suoi diritti e i suoi problemi rivendicativi e politici.

Questa integrazione nell'azienda capitalistica non implica af-

fatto però una contemporanea integrazione nel sistema più vasto della società civile del capitalismo.

Studi di sociologia elettorale hanno dimostrato che una frazione cospicua di immigrati a Torino negli ultimi anni vota per i partiti di sinistra¹. Questa indicazione appare però in stridente contraddizione con quanto si è detto finora sulla maggiore docilità della manodopera immigrata alle pressioni padronali. La fonte della contraddizione non si trova nei giudizi sulla realtà, ma nella realtà stessa. Si può infatti ritenere per certo che aliquote notevoli di operai immigrati siano al contempo elettori dei partiti di sinistra alle elezioni politiche e seguaci della politica padronale nella fabbrica. Che significato può avere il voto dato a un partito di sinistra da gente che, d'altra parte, accetta le tesi padronali? La contraddizione induce a ritenere che il voto a sinistra abbia per queste persone un significato alquanto diverso da quello che generalmente viene supposto. Non è un voto politicamente qualificato dato a un programma che propone una riforma radicale del sistema sociale; esso è piuttosto un voto di protesta, l'espressione del disagio provocato dalla contraddizione oggettiva che l'individuo esperisce nella vita quotidiana. Da un lato, egli accetta i valori capitalistici e proclama il suo desiderio di sentirsi integrato nel sistema; dall'altro le condizioni di vita e di lavoro a cui è costretto gli rammentano quotidianamente che, in pratica, egli è escluso da ogni apprezzabile godimento dei benefici di quel sistema che pur proclama di accettare. Nasce così la decisione di dare un voto protestatario ai partiti di opposizione; alla base del voto probabilmente non c'è altro che il desiderio confuso di servirsi di quel partito come di uno strumento di pressione per ottenere di più, ma sempre nell'ambito dei valori proposti dal sistema capitalistico. Certi motivi della propaganda di sinistra, in particolare di alcuni ambienti del PCI — che suonano in modo eccessivamente strumentalistico — possono favorire questo equivoco.

Da un punto di vista più sociologico, il contraddittorio atteggiamento di chi in fabbrica vota il sindacato padronale e alle elezioni politiche vota per il PCI, può essere interpretato come una particolare espressione di anomia. La frustrazione che ori-

¹ Cfr. CARLA PEROTTI, *Torino: Il voto degli immigrati*, in *Nord e Sud*, Napoli, settembre 1958, n. 46. Questa tendenza è apparsa ancora più evidente alle elezioni del 28 aprile 1963.

gina il voto di protesta e il disorientamento ideologico che non fa avvertire la contraddizione tra i due modi di votare sono, come si è visto, le principali componenti dell'anomia. Un comportamento sociale contraddittorio è del resto la dimostrazione concreta della mancanza di norme che garantiscano una sufficiente coerenza nella linea di azione. I dati sperimentali dell'indagine confermano, in effetti, l'esistenza di forti tendenze anomiche tra i lavoratori immigrati, soprattutto fra gli operai comuni provenienti dal Veneto e dal Meridione.

La distribuzione degli indici medi di anomia a seconda dell'origine regionale dei lavoratori manifesta, tuttavia, un andamento alquanto diverso e più irregolare di quello manifestato dagli indici medi di alienazione (e di autoritarismo). La maggiore differenza tra gli indici medi di alienazione e quelli di anomia si verifica tra gli operai di origine torinese. Mentre la alienazione media degli operai comuni è la più vicina a quella delle altre categorie, negli indici di anomia invece il divario tra il livello medio degli operai comuni e quello delle altre categorie è superiore a tutti quelli esistenti negli altri gruppi regionali (oltre 95% di probabilità che la differenza sia significativa).

Questa diversità lascia piuttosto perplessi; ma essa è troppo netta per esimere dal ricercarne almeno in via ipotetica i fattori che la determinano. Una spiegazione potrebbe essere la seguente: il modesto livello socio-professionale a cui sono pervenuti questi operai assume, ai loro occhi, il significato di un vero e proprio insuccesso sociale, perché nella propria città si sentono relegati al livello che viene generalmente accordato agli immigrati. Essi si trovano, in certo qual modo, rifiutati dall'ambiente sociale in cui sono nati e cresciuti, abbassati a un rango che a loro, come torinesi di origine, non dovrebbe più spettare. La nostra ipotesi è che questo senso di frustrazione favorisca le acute reazioni anomiche che si sono registrate. Sia gli operai comuni torinesi che quelli immigrati esprimono, negli alti indici di anomia, una acuta situazione di disagio; ma le condizioni sociali in cui nasce l'anomia degli operai torinesi sono assai diverse da quelle in cui nasce l'anomia degli immigrati, e questa diversità traspare nella diversa colorazione psicologica dei loro atteggiamenti. Per gli operai immigrati l'anomia è soprattutto conseguenza del disorientamento ideologico e dello sradicamento sociale provocato dal trasferimento in una città a loro estranea. Per gli operai comuni torinesi, invece, essa è soprattutto l'espressione di una frustrazione psicologica maturata di acredine e di pessimismo sociale. Questa

supposizione è confermata da una indicazione di natura sperimentale; se all'interno della scala dell'anomia si distinguono gli *items* concernenti il pessimismo sociale da quelli concernenti il disorientamento ideologico e psicologico, si nota che il gruppo torinese dimostra un indice medio relativamente maggiore nei primi che nei secondi, mentre nel gruppo degli immigrati veneti e meridionali il rapporto è esattamente l'opposto.

Il discorso sul fenomeno immigratorio come variabile indipendente degli atteggiamenti qui esaminati non può considerarsi esaurito se prima non si affronta il problema principale a cui esso dà luogo, ovvero il problema delle prospettive esistenti per una più completa integrazione sociale degli immigrati nel nuovo ambiente operaio. Il successo di tale integrazione appare una premessa necessaria per il riscatto dall'alienazione che, come si è visto, raggiunge le punte più elevate allorché manca l'identificazione con la nuova classe sociale di appartenenza. I dati raccolti dalla indagine sperimentale non consentono di indicare un tempo medio necessario per la completa assimilazione degli immigrati al proletariato urbano torinese. Essi suggeriscono piuttosto che l'integrazione nel nuovo ambiente sociale, e di conseguenza le premesse per la comparsa di una coscienza proletaria, non dipende tanto dalla durata della permanenza nel nuovo ambiente industriale, quanto dal successo che l'immigrato raggiunge nel suo posto di lavoro. I lavoratori immigrati da lunghi anni ma rimasti operai comuni sono generalmente più alienati degli operai giunti più recentemente ma che sono già riusciti a qualificarsi per lavori superiori. In altre parole si può dire: non è il tempo materialmente trascorso nella nuova città di residenza che favorisce la presa di coscienza operaia, ma il complesso delle relazioni sociali in cui viene a trovarsi l'immigrato. Questa tendenza costituisce una indicazione assai importante perché, come si avrà occasione di notare, costituisce un elemento che si colloca con coerenza in un contesto più generale di osservazioni relative ai fattori che condizionano l'alienazione operaia.

3. Il lavoro precedente

Si è detto che l'imponente afflusso di manodopera dalle campagne e dalle regioni depreste rappresenta uno dei fenomeni più tipici connessi alla politica di assunzioni praticata dalla Fiat. Questa politica contribuisce ad accelerare il processo di proleta

rizzazione che si verifica in questi anni in Italia e che interessa masse di lavoratori adibiti finora ad attività non industriali, nelle zone meno sviluppate del paese.

La stretta connessione esistente tra la origine geografica della manodopera Fiat e la sua conversione all'attività industriale è dimostrata dal seguente dato: se i 95 dipendenti Fiat del campione che immigrarono a Torino dopo i quindici anni di età vengono ripartiti secondo l'occupazione esercitata prima del trasferimento, risulta che soltanto 35 erano addetti a lavori di fabbrica (e di questi appena dodici del Veneto e del Meridione) mentre gli altri non lavoravano ancora, oppure erano impiegati nell'agricoltura o nei servizi terziari.

Considerati nel loro complesso, prima di entrare alla Fiat i 230 dipendenti che costituiscono il campione erano occupati secondo la distribuzione della *tabella 14*.

TABELLA 14

Distribuzione degli intervistati secondo la categoria contrattuale e il lavoro svolto in precedenza

	Operai 3 ^a	Operai 2 ^a	Operai 1 ^a	Impiegati 3 ^a	Impiegati 1 ^a e 2 ^a	Totale	%
1° lavoro Fiat	3	5	6	14	15	43	18,7
Operai non Fiat	28	22	17	—	7	74	32,1
Braccianti, manovali	12	1	—	—	—	13	5,6
Contadini	10	8	1	1	—	20	8,7
Artigiani produzione	12	5	7	—	2	26	11,4
Commercio, servizi	9	5	3	1	3	21	9,2
Commessi, fattorini	13	3	4	1	2	23	10,0
Impiegati non Fiat	1	—	—	4	5	10	4,3
							100,0

Se il campione non soffrisse della nota limitazione per cui non sono compresi in esso i dipendenti residenti fuori Torino, la percentuale degli ex-contadini e degli ex-braccianti sarebbe, con tutta probabilità, circa due volte superiore a quella che compare nel campione, a scapito della categoria degli ex-operai di altre fabbriche e degli ex-artigiani.

Questa ripartizione è interessante non soltanto per una maggiore conoscenza dell'origine sociale delle maestranze Fiat, ma

anche perché il passato professionale appare un fattore di primaria importanza nel condizionare la carriera di questi lavoratori. Dalla tabella risulta che gli ex-braccianti, gli ex-contadini e gli ex-fattorini e commessi hanno le più scarse probabilità di avanzare di categoria, mentre gli ex-operai di altre fabbriche e gli ex-dipendenti di imprese artigianali si distribuiscono più equamente nelle tre categorie operaie. Il dato forse più interessante è rappresentato però da coloro che non lavoravano prima dell'attuale impiego, ossia da coloro per i quali la Fiat costituisce la prima esperienza lavorativa. La loro collocazione nell'ambito della Fiat è nettamente più qualificata di quelle degli altri dipendenti; a prescindere dal folto gruppo di assunti come impiegati, soltanto pochissimi operai, infatti, figurano di terza categoria, mentre gli altri appaiono qualificati o specializzati.

Questo diverso trattamento può essere spiegato tenendo presente il fatto, abbastanza risaputo, che la direzione Fiat pratica una politica differenziata nei confronti delle proprie maestranze. Da un lato essa persegue una politica che si potrebbe definire come indirizzata ad aumentare la propria forza-lavoro in termini prevalentemente quantitativi; dall'altro sviluppa una politica intesa a garantirsi una schiera ristretta di dipendenti altamente qualificati. Dai dati forniti dall'indagine si desume che la politica rivolta all'aumento quantitativo della manodopera interessa soprattutto i lavoratori immigrati, o comunque quelli assunti dopo una precedente esperienza lavorativa. Costoro entrano alla Fiat come operai comuni e rimangono addetti alle macchine o al montaggio. Le loro probabilità di ascesa sono oltremodo scarse, sia perché molti — soprattutto gli immigrati — non posseggono i requisiti soggettivi che favoriscono una maggiore qualificazione, sia perché la direzione cerca, in linea di massima, di scoraggiare i loro sforzi per raggiungere una più alta qualificazione professionale.

Le categorie operaie più qualificate e il personale tecnico intermedio (oltre a buona parte degli impiegati) vengono invece formati di preferenza dai dipendenti assunti in giovanissima età e addestrati all'interno della Fiat. Sovente sono operai che hanno frequentato la scuola Allievi Fiat e figli di altri dipendenti Fiat. La direzione del monopolio torinese esercita cure particolari affinché queste giovani leve vengano selezionate e allevate in modo da costituire il materiale umano ideale per formare nel futuro i quadri operai tecnici più qualificati. Questi dipendenti non sono destinati soltanto ad assolvere le mansioni più delicate della pro-

duzione. Essi sono destinati a incarnare il mito dell'uomo Fiat, simboli viventi del benessere neo-capitalistico, stimolo costante e irraggiungibile miraggio per le altre migliaia di operai comuni.

Conoscendo i notevoli mezzi a disposizione della Fiat per condizionare e catturare la coscienza dei propri dipendenti, sembrerebbe naturale attendersi che questi manifestassero indici estremamente alti di alienazione. I dati empirici emersi dalla indagine dimostrano però, in termini inequivocabili, che questa ipotesi è infondata.

Se si calcolano gli indici medi di alienazione per i dipendenti Fiat, distinti secondo la occupazione esercitata in precedenza, si ottengono i risultati della *tabella 15*.

Le indicazioni più salienti che ne emergono sono le seguenti:

1. gli operai che ottennero alla Fiat il loro primo lavoro dimostrano indici medi di alienazione e di anomia inferiori a tutti gli altri operai assunti dopo precedenti esperienze lavorative, di qualunque tipo queste fossero;

2. tra le categorie contrattuali in cui si ripartiscono gli operai che ottennero alla Fiat il primo lavoro, non risultano differenze significative né nella scala dell'alienazione né in quella dell'anomia;

3. gli operai che prima di entrare alla Fiat lavorarono in altri stabilimenti mostrano invece differenze significative nei livelli medi di alienazione e di anomia, a seconda che appartenessero alla prima, alla seconda o alla terza categoria. Queste differenze ricalcano e accentuano quelle esistenti fra le tre categorie comprensive di tutto il campione;

4. gli ex-contadini, gli ex-braccianti e, in misura minore, gli ex-fattorini e commessi, dimostrano in complesso gli indici più elevati di alienazione; per quel che riguarda le tendenze anomiche, queste risultano assai alte solo tra gli operai comuni;

5. gli ex-dipendenti di imprese artigianali di produzione dimostrano un indice medio di alienazione leggermente inferiore alla media generale del campione, ma il loro indice medio di anomia appare particolarmente alto (inferiore solo a quello degli ex-braccianti);

6. tra gli impiegati che trovarono alla Fiat il loro primo lavoro e quelli aventi esperienze precedenti di lavoro, non risultano differenze significative negli indici medi di alienazione; vi è qualche probabilità che l'anomia media dei primi sia inferiore a quella dei secondi (probabilità pari al 74%).

L'interesse principale di queste risultanze risiede senza dubbio nella scoperta che gli operai che hanno sempre lavorato alla Fiat dimostrano gli indici di alienazione e di anomia più bassi. Il valore di questa scoperta è accresciuto dal fatto che tutte e tre le categorie in cui essi sono suddivisi manifestano un atteggiamento sostanzialmente analogo, il quale contrasta con le am-

TABELLA 15
Medie degli atteggiamenti secondo l'occupazione precedente

Precedente occupazione	Alienazione			Totale
	Operai 3 ^a	Operai 2 ^a	Operai 1 ^a	
1° lavoro alla Fiat	1,66	1,63	1,86	1,80
Operai non Fiat	2,38	1,87	2,07	2,12
Braccianti, manovali	2,54	(*)	—	2,54
Contadini	2,86	2,25	—	2,71
Artigiani, produzione	2,05	1,35	2,24	2,11
Commercio, servizi	2,29	2,18	—	2,25
Commessi, fattorini	2,34	2,93	2,12	2,31
Impiegati 1° lavoro alla Fiat	—	—	—	2,15
Impiegati non Fiat	—	—	—	2,12
Media generale	2,37	4,97	2,13	2,19

Precedente occupazione	Anomia			Totale
	Operai 3 ^a	Operai 2 ^a	Operai 1 ^a	
1° lavoro alla Fiat	1,83	1,75	1,78	1,79
Operai non Fiat	2,08	1,92	1,54	1,86
Braccianti, manovali	2,30	(*)	—	2,30
Contadini	2,27	1,91	—	2,13
Artigiani, produzione	2,20	1,60	2,20	2,21
Commercio, Servizi	2,29	2,18	—	2,06
Commessi, fattorini	2,20	2,50	2,07	2,24
Impiegati 1° lavoro alla Fiat	—	—	—	1,77
Impiegati non Fiat	—	—	—	2,23
Media generale	1,91	1,75	2,00	—

(*) Non significativo.

pie variazioni riscontrate nei gruppi di operai che hanno avuto precedenti esperienze lavorative.

La sostanziale similarità di atteggiamenti degli operai che hanno sempre lavorato alla Fiat si ricollega a un fenomeno già discusso in precedenza, ossia al fatto che le differenze negli atteggiamenti esistenti fra le categorie operaie risultavano assai più pronunciate fra gli immigrati dalle regioni industrializzate che non fra gli operai nativi di Torino e di altre zone industriali. Allora si era detto che il motivo più probabile di queste differenze era dovuto alla maggiore o minore presenza di una « cultura » industriale; essa, favorendo il diffondersi tra le masse di modelli comuni di valutazione, neutralizzava in parte le influenze dovute alla diversa esperienza del lavoro svolto. Questa ipotesi sembra valida anche per spiegare il fatto che le differenze in alienazione e anomia tra le categorie in cui si dividono gli operai che hanno sempre lavorato alla Fiat, appaiono quasi del tutto annullate.

Il fatto di aver sempre lavorato alla Fiat appare probabilmente per loro una condizione « normale », priva di quella carica emotiva che riveste per chi lo ha lungamente aspirato per migliorare le misere condizioni precedenti. La Fiat non è mai stata, per loro, un miraggio da raggiungere per ottenere la sistemazione ideale; essi non hanno mai conosciuto la tensione vissuta dalle migliaia di altri dipendenti che vedevano nell'assunzione alla Fiat l'acquisizione di uno *status* tanto più privilegiato quanto più a lungo agognato. La mancanza di questa carica emotiva nel giudicare il proprio lavoro ha così facilitato la formulazione di giudizi più razionali e più critici. Lavorare alla Fiat ha subito assunto, per loro, il significato di una esperienza disincantata; il salario percepito non viene confrontato con quanto si guadagnava prima, ma con lo sforzo fisico e mentale che viene effettuato, con il valore oggettivo del lavoro che viene erogato. Questa esperienza comune a tutte e tre le categorie dimostra di esercitare in essi un peso maggiore che non tutte le differenti esperienze di lavoro e di trattamento a cui sono sottoposti.

Il basso indice di anomia di questi operai è segno che essi si sentono orientati e socialmente integrati; ma il basso indice di alienazione testimonia che la loro integrazione non è avvenuta negli schemi aziendali bensì in un orizzonte di classe.

A differenza del gruppo di operai che ha sempre lavorato alla Fiat, le marcate variazioni che si riscontrano negli indici di alienazione e di anomia degli operai che lavorarono in altre fab-

briche prima di essere assunti alla Fiat, fanno ritenere che i fattori obbiettivi che condizionano il loro atteggiamento siano alquanto differenziati. Anche fra di loro, non mancano coloro che rifiutano le suggestioni alienanti del sistema capitalistico: ma questi sono quasi esclusivamente gli operai qualificati, mentre gli operai comuni e quelli specializzati si mostrano alquanto propensi ad accettare le suggestioni direzionali. Per gli operai comuni vale, in sostanza, lo stesso discorso fatto per gli ex-addetti ai lavori agricoli e ai lavori terziari meno qualificati: l'entrata alla Fiat realizza una aspirazione che può ben essere pagata con l'abbandono delle proprie posizioni di classe. Anche tra gli operai specializzati serpeggiano notevoli tendenze alla alienazione; l'unica differenza è data dal fatto che la accettazione delle tesi padronali sembra provocata non tanto dalla preoccupazione di accattivarsi i capi per conservare il posto, quanto dalla compiuta identificazione con gli strati privilegiati che formano la aristocrazia operaia.

Un'ultima considerazione è opportuna riguardo agli ex-dipendenti di imprese artigiane. Ciò che colpisce di essi è la discrepanza tra l'indice medio di alienazione, inferiore alla media generale, e quello dell'anomia che è invece oltremodo elevato. La differenza fra i due tipi di distribuzione è accentuata dal fatto che lo scarto quadratico medio fra gli indici individuali di alienazione è assai ristretto (0,55) ossia il gruppo esaminato appare alquanto omogeneo sotto questo profilo. Lo scarto quadratico medio fra gli indici individuali di anomia è invece particolarmente ampio (0,96): in altre parole, gli atteggiamenti dei componenti il gruppo esaminato appaiono assai differenziati, pur essendoci una netta prevalenza di individui con forti tendenze anomiche che fanno alzare la media complessiva del gruppo.

Un'ipotesi capace di spiegare l'alta anomia della maggioranza degli ex-artigiani (oltre il 70%) può essere suggerita da una dichiarazione raccolta in una intervista: « Che vuole, è una fabbrica [la Fiat] così grande e con tanta sorveglianza che quasi quasi non ci si sente più uomini, là dentro », esclama un addetto macchine della Mirafiori-Sud che fino a pochi mesi prima lavorava al tornio in una officinetta della periferia. L'alta anomia di questi operai può essere interpretata come la espressione di un mancato adattamento alle enormi e depersonalizzate dimensioni della Fiat, dopo essersi formati in una raccolta e quasi familiare officina artigiana.

Questo passaggio non ha particolari ripercussioni sulle capa-

cità di giudicare autonomamente la condizione operaia contrapposta al potere padronale; esso favorisce però una reazione anomica, dovuta al fatto che questi operai si trovano improvvisamente calati in un ambiente dove i rapporti umani sono tanto diversi, spersonalizzati e disciplinati da una gerarchia che ogni momento fa ricordare la condizione di subordinato e alimenta la solitudine. Usando una terminologia classica, si può dire che ci troviamo di fronte al disorientamento sociale provocato dal brusco passaggio da una organizzazione *Gemeinschaft* a una organizzazione *Gesellschaft* o meglio ancora — seguendo la falsariga del Durkheim — si può dire che ci troviamo di fronte a un caso patente di anomia provocata dal passaggio da una società dove si esperisce una *solidarietà meccanica* a un ambiente in cui regna la più completa *solidarietà organica*.

L'ipotesi che il fenomeno da noi rivelato si possa spiegare nei termini suddetti trova una ulteriore conferma dall'esame comparato degli atteggiamenti manifestati dagli ex-artigiani assunti nelle imprese da cui fu estratto il campione di controllo. L'indice medio di anomia degli ex-artigiani che lavorano in queste imprese è uno dei più bassi fra quelli di tutti i gruppi di dipendenti distinti secondo il lavoro precedente: 1,53, rispetto a 1,99 che è la media generale del campione di controllo. Anche queste aziende hanno una dimensione e una organizzazione interna che sono sconosciute nelle imprese artigianali; ma i rapporti umani in esse sembrano però lontani dal rigido controllo imposto alla Fiat: gli operai possono ancora usufruire di un clima comunitario che consente una maggior solidarietà, un maggiore spazio alla spontaneità umana dei rapporti. Quali che siano i rapporti con la direzione, gli operai di queste fabbriche non esperiscono ancora la solitudine profonda che investe gli operai delle grandi industrie: la diffidenza divenuta regola del vivere associato, la sensazione continua di una sorveglianza che si prolunga, al di là dei cancelli, sulla vita globale del lavoratore.

4. Livello e tipo di istruzione

Le risultanze emerse sino a questo momento sono già sufficienti per indicare quali lavoratori hanno maggiori probabilità di manifestare un alto o basso indice di alienazione (e/o di anomia). Si può dire che gli operai addetti macchina di terza categoria, fra i trenta e i quarant'anni, immigrati da zone scarsa-

mente industrializzate e soprattutto dalle campagne piemontesi, sono coloro che si dimostrano più acquiescenti alla volontà padronale e la cui alienazione raggiunge i livelli maggiori. Gli operai qualificati e gli specializzati inferiori ai trent'anni, cresciuti in ambienti operai e che comunque si identificano con la propria condizione in virtù di una qualificazione professionale perseguita fin dalla adolescenza, sono invece coloro che in complesso dimostrano i più bassi indici di alienazione. Dalla individuazione di questi tipi umani diventa possibile inferire, con una certa approssimazione, quali altre caratteristiche sociali hanno le maggiori probabilità di accompagnarsi a una elevata oppure a una scarsa tendenza agli atteggiamenti esaminati. In particolare, appare abbastanza facile intuire che le persone meno istruite dimostrano, in linea di massima, le tendenze più elevate alla alienazione, mentre le persone con maggiore istruzione manifestano tendenze notevolmente inferiori.

Se gli intervistati presenti nel campione vengono distinti secondo il titolo scolastico raggiunto, si nota infatti che tra gli operai comuni coloro che hanno una breve scolarità sono in proporzione molto maggiore che nelle altre categorie. Se poi il livello di istruzione viene incrociato con il tipo di lavoro svolto in precedenza, l'addensarsi degli individui con bassa scolarità nelle professioni « più alienate » (braccianti, contadini, commesse, ecc.) risulta ancora più evidente (*tabelle 16 e 17*).

Dal calcolo degli indici di alienazione, anomia e autoritarismo per i componenti del campione riaggregati secondo il titolo scolastico raggiunto, si trae una conferma di massima di queste supposizioni (*tabella 18*).

Un esame più dettagliato delle distribuzioni così ottenute mette in luce tuttavia alcuni aspetti che non potevano essere previsti in precedenza. Appare, per esempio, che la alienazione diminuisce con grande rapidità quando si passa dai livelli minimi di istruzione a quelli immediatamente superiori. Man mano però che il grado di istruzione aumenta, il decremento marginale dell'alienazione diminuisce fino ad annullarsi. L'andamento degli indici di alienazione dà luogo cioè a una curva che si avvicina molto al modello asintotico.

Per quanto riguarda l'anomia e l'autoritarismo, si nota che le tendenze si distribuiscono secondo una curva di tipo diverso. Anche in questo caso gli indici medi diminuiscono fortemente appena si passa dai gradi più bassi di scolarità a quelli immedia-

tamente superiori. A differenza però di quanto accade con l'alienazione, i valori minimi non compaiono in coincidenza con la maggiore scolarità, bensì con un livello intermedio; a un certo punto, dopo le scuole tecniche, la curva torna a rivolgersi verso l'alto, le tendenze riprendono vigore. Risulta così che il gruppo di dipendenti provvisti di diploma e di laurea appare sensibil-

TABELLA 16
Scolarità degli intervistati secondo le categorie contrattuali

	Fino a 3 ^a elementare	5 ^a elementare	Avviamento
Operai 3 ^a	7	41	23
Operai 2 ^a	1	26	10
Operai 1 ^a	2	17	8
Impiegati 3 ^a	—	1	5
Impiegati 1 ^a e 2 ^a	—	—	3
Totale	10	86	50

	Tecniche	Medie, altro (*)	Diplomi, lauree
Operai 3 ^a	6	7	4 (**)
Operai 2 ^a	6	3	2
Operai 1 ^a	8	2	1
Impiegati 3 ^a	13	4	11
Impiegati 1 ^a e 2 ^a	9	4	5
Totale	41	20	23

(*) Per « altro » si intendono corsi successivi alle medie, ma interrotti.

(**) I 4 operai comuni nella classe « diplomi e lauree » in realtà stanno ancora frequentando l'ultimo anno del corso serale di ragioneria.

mente più anomico e più autoritario di quello dei provvisti della semplice licenza di scuola tecnica.

Questi diversi andamenti meritano un esame più ravvicinato per poter essere meglio compresi. Per quanto riguarda la alienazione bisogna innanzitutto tener presente che il gruppo dei diplomati è composto per oltre un terzo da personale impiegatizio femminile, per il quale si è già visto che la tendenza alla

alienazione è particolarmente accentuata. Se si considerano gli uomini diplomati separatamente dalle donne appare che l'indice medio di alienazione dei primi è il più basso fra quelli di tutti gli altri dipendenti raggruppati secondo la scolarità; esso conferma la tendenza generale per cui, aumentando la scolarità, diminuiscono in modo pressoché proporzionale gli indici medi dell'alienazione.

L'indice medio delle donne diplomate appare invece molto alto, e ciò fa concludere che la maggiore scolarità tende ad associarsi a una minore alienazione, soltanto quando restano costanti alcune condizioni. A volte, come in questo caso, emergono dei

TABELLA 17
Scolarità degli intervistati secondo il lavoro precedente

	Fino a 3 ^a elementare	5 ^a elementare	Avviamento
Commessi, fattorini	1	14	5
Contadini	4	14	2
Manovali, braccianti	2	10	1
Operai, apprendisti	—	30	24
Artigiani	2	10	6
Commercio, servizi	1	6	5
Impiegati	—	—	—
Non occupati (1° lavoro a Fiat)	—	2	7
Totale	10	86	50

	Tecniche	Medie, altro (*)	Diplomi, lauree
Commessi, fattorini	1	1	1
Contadini	—	—	—
Manovali, braccianti	—	—	—
Operai, apprendisti	12	5	3
Artigiani	4	1	3
Commercio, servizi	2	3	4
Impiegati	1	5	4
Non occupati (1° lavoro a Fiat)	21	5	8
Totale	41	20	23

(*) Per « altro » si intendono corsi successivi alle medie, ma interrotti.

fattori che alterano il rapporto suddetto; affinché l'istruzione favorisca effettivamente una minore alienazione, occorrono circostanze particolari che trascendono l'esperienza scolastica e si radicano nell'attività produttiva e nei rapporti sociali dell'individuo.

Per quanto riguarda le tendenze all'anomia e all'autoritarismo, l'analisi dei dati dimostra che non vi sono differenze significative tra le risposte dei maschi e quelle delle femmine: in entrambi i casi gli indici più bassi non coincidono con la più lunga scolarità, bensì con un indirizzo di scuola post-elementare che educa la persona all'attività tecnico-produttiva più che alla espletazione di mansioni amministrative. Anche in questo caso, la preparazione scolastica deve essere considerata come un fattore

TABELLA 18

Indici medi di alienazione, anomia e autoritarismo secondo la scolarità

	Alienazione	Anomia	Autoritarismo
Fino a 3 ^a elementare	2,69	2,58	2,79
5 ^a elementare	2,32	2,10	2,37
Avviamento	2,19	1,88	2,18
Scuole tecniche	2,02	1,77	2,07
Medie, altro	2,00	1,92	2,00
Diplomi, maturità, lauree	2,00	2,06	2,19

che solo indirettamente condiziona gli atteggiamenti che sono oggetto di esame: il fattore principale rimane probabilmente il tipo di lavoro a cui la persona viene addestrata.

Ci siamo finora limitati a parlare delle connessioni tra gli atteggiamenti esaminati e la frequenza alle scuole non-professionali, ovvero alle scuole che non conducono alla acquisizione di una qualifica da utilizzare direttamente nel lavoro di fabbrica. È necessario ora allargare l'analisi anche su questo particolare aspetto dell'esperienza scolastica, perché evidentemente la frequenza di un corso professionale concorre in maniera importante a formare la personalità di un lavoratore. In primo luogo, la decisione di frequentare una scuola professionale dipende da una serie di condizioni culturali e sociali che già definiscono alcune delle principali caratteristiche di quel lavoratore. La decisione di conseguire una qualificazione dipende indubbiamente dalla aspirazione a ottenere una migliore posizione di vita e di

lavoro; sarebbe però un errore limitarsi a vedere soltanto questo tipo di sollecitazione, perché nel momento stesso in cui il giovane lavoratore decide di iscriversi a un corso professionale per diventare elettrotecnico, fresatore, tracciatore o disegnatore, egli dimostra di accettare attivamente la sua condizione di operaio. L'esigenza di definire il proprio *status* mediante una specializzazione produttiva comporta al tempo stesso il pieno e libero riconoscimento di questo *status*, l'identificazione dell'individuo con il suo essere operaio. La decisione di frequentare dei corsi professionali è parimenti una conseguenza e un incentivo alla propria coscienza di produttore; e questa, come si è visto, tende generalmente ad accompagnarsi a una più chiara coscienza di classe.

In base a queste considerazioni era presumibile attendersi che gli indici medi di alienazione, anomia e autoritarismo del gruppo che frequentò corsi professionali fossero significativamente minori di quegli degli intervistati che non li frequentarono (*tabella 19*).

TABELLA 19

Indici medi di alienazione, anomia e autoritarismo secondo la frequenza a scuole professionali

	Alienazione	Anomia	Autoritarismo	Numero individui considerati
Frequentarono scuole professionali	2,05	1,75	2,15	84
Non frequentarono scuole professionali	2,34	2,29	2,41	146
Operai di 3 ^a che frequentarono scuole professionali	2,05	2,03	2,11	18
Operai di 3 ^a che non frequentarono scuole professionali	2,43	2,13	2,51	70

Questa differenza si riproduce all'interno di tutte le categorie contrattuali, ma è particolarmente forte fra gli operai comuni. Ciò sembra offrire una ulteriore, indiretta conferma di quanto si disse sulle caratteristiche delle maestranze meno qualificate della Fiat: se si distinguono nella categoria degli operai comuni coloro che frequentarono scuole professionali (e che poi non videro riconosciuto dall'azienda il titolo acquisito perché non

passarono alla categoria superiore), si nota che essi costituiscono un gruppo nettamente diverso dalla maggioranza che non frequentò scuole professionali. I primi dimostrano una tendenza all'alienazione e all'autoritarismo relativamente bassa (l'anomia invece è un po' più elevata ma essa può forse essere spiegata con la frustrazione dovuta al mancato riconoscimento della qualifica ottenuta); i secondi manifestano invece un indice medio oltremodo elevato.

Gli scarti quadratici medi delle due distribuzioni sono inoltre assai più ristretti di quelli della categoria degli operai comuni presa nel suo complesso; ciò dimostra che, sotto l'aspetto che ci interessa, questi due gruppi sono fortemente omogenei ma ben differenziati l'uno dall'altro. I primi sono operai provvisti di una qualifica professionale, obbligati a rimanere di terza categoria per la riluttanza della direzione a riconoscere il titolo acquisito, o forse anche per rappresaglia politica. I secondi sono, in definitiva, le maestranze amorfe e anonime che la Fiat recluta a ritmo accelerato per destinarli alle mansioni produttive meno qualificate.

L'analisi empirica dei dati relativi alla frequenza dei corsi professionali offre anche un'altra serie di indicazioni che appaiono a prima vista del tutto inaspettate, almeno secondo l'opinione

TABELLA 20

Indici medi di alienazione, anomia e autoritarismo secondo la frequenza a tipi diversi di scuole professionali

	Alienazione	Anomia	Autoritarismo	Numero individui considerati
Frequentarono scuola				
Allievi - Fiat	1,93	1,61	2,13	22
Frequentarono altre scuole professionali	2,09	1,85	2,15	62

prevalente. Esse concernono la differenza tra gli atteggiamenti degli ex-allievi della scuola aziendale della Fiat nei confronti degli ex-allievi delle altre scuole professionali. Dai dati dell'indagine risulta in modo incontrovertibile che gli ex-allievi Fiat hanno indici medi di alienazione, anomia e autoritarismo nettamente minori di quelli degli ex-allievi delle altre scuole (tabella 20).

Si potrebbe obiettare che questo confronto è parzialmente viziato dal fatto che gli ex-allievi Fiat appartengono alla prima e seconda categoria in una proporzione maggiore di quelli dell'altro gruppo, tra cui invece sono più numerosi gli operai comuni. Tale obiezione non regge perché, portando il confronto al livello delle singole categorie contrattuali, si nota che in tutte quelle in cui è presente un numero di intervistati sufficiente per un confronto statistico, gli ex-allievi Fiat hanno sempre indici minori a quelli dei non allievi Fiat. Questo risultato rappresenta una ulteriore notevole conferma di quanto si è detto riguardo al fatto che gli operai che hanno sempre lavorato alla Fiat manifestano una tendenza media all'alienazione inferiore a quella degli operai con precedenti esperienze di lavoro.

Sembra profilarsi, in sostanza, una scoperta che mette in crisi l'opinione corrente che gli operai più blanditi dal monopolio siano quelli che più prontamente ne accettano le posizioni ideologiche. I due confronti fatti finora (assunzione alla Fiat come primo lavoro e frequenza della scuola aziendale) contraddicono questa ipotesi, perché indicano che gli operai che hanno usufruito di questi strumenti oggettivi di integrazione sono quelli che manifestano la maggiore indipendenza di giudizio e la più vivace sensibilità ai valori e agli ideali autonomi della classe operaia.

Queste risultanze necessitano di un discorso esplicativo piuttosto approfondito: siccome però la ricerca eseguita offre ulteriori informazioni sugli strumenti e sui gradi di integrazione nel sistema aziendale, ci sembra opportuno esaminare in precedenza tali informazioni, per poter così disporre di una più completa massa di conoscenze.

5. Integrazione aziendale e alienazione

Gli elementi che concorrono a determinare il maggiore o minore grado di integrazione oggettiva del lavoratore nell'azienda sono molteplici, e una loro completa elencazione appare piuttosto ardua. Nell'economia generale dell'indagine ci si è limitati a considerarne alcuni, che sono senza dubbio fra i più importanti.

Vi sono innanzitutto due elementi già descritti: la politica preferenziale verso un certo tipo di maestranze, assunte in giovane età senza precedenti esperienze di lavoro; in secondo luogo

go la possibilità di frequentare la scuola professionale d'azienda, la cui importanza non sta soltanto nel conferire all'allievo-operaio una qualifica confacente alle esigenze tecniche dell'impresa, ma anche nell'obiettivo di impartirgli una serie di norme etiche, ideologiche e politiche intese a integrarlo perfettamente nel sistema aziendale.

Oltre a ciò, bisogna ricordare che la direzione assume con preferenza i figli di propri dipendenti, in modo da favorire il formarsi di una specie di piccole dinastie operaie, per le quali si presume che l'attaccamento ai destini dell'azienda si rafforzi di padre in figlio unitamente al prestigio sociale di essere non soltanto un *uomo-Fiat*, ma di appartenere a una *famiglia-Fiat*. Un altro importantissimo strumento della politica di integrazione aziendale è la assegnazione di un alloggio nelle case per i dipendenti. Per gli inquilini delle Case Fiat l'integrazione oggettiva nel sistema aziendale raggiunge uno dei punti maggiori; tutta la vita ha da svolgersi in un orizzonte solo, che è l'orizzonte dell'azienda. Agli occhi dei manovali qualificati assunti dopo lunghe attese e che ogni giorno fanno la spola tra il paese di residenza e l'officina, le maestranze che fruiscono delle condizioni sopra elencate appaiono veramente come i membri di una categoria completamente diversa, privilegiata, il nucleo centrale delle maestranze, la schiera eletta al vertice della piramide sociale. Essi formano il gruppo di riferimento per le migliaia di operai comuni che, pur lavorando alla Fiat, si sentono ancora ai margini di quel sistema sociale, estraniati da una loro fruizione più piena di tutte le sue istituzioni interne.

Secondo l'opinione comune cui prima si accennava, ci si potrebbe attendere che le condizioni di relativo privilegio di cui usufruiscono quegli invidiati lavoratori si riflettano in un atteggiamento soggettivo di dedizione assoluta alla causa del monopolio. Ma tutti i dati raccolti nella *tabella 21* concordano nel confutare questa opinione.

Questi dati non lasciano dubbi sulla esistenza di una correlazione negativa tra integrazione oggettiva e alienazione. Essi suggeriscono di raffigurare il sistema sociale della Fiat come costituito da una serie di zone concentriche. Nelle zone più periferiche si trovano le maestranze relativamente più « esterne » al sistema, ovvero le maestranze, le quali della Fiat non esperiscono che il rapporto di lavoro nella forma più semplice e brutale. Sono le masse non qualificate, assunte da relativamente poco tempo, buona parte delle quali vive quotidianamente la propria

estraneità dal complesso aziendale nell'opprimente spola giornaliera tra la fabbrica automatizzata e la propria dimora semi-ru-rale.

Man mano che ci si sposta verso le zone più centrali del sistema, si trovano le maestranze che della Fiat hanno una esperienza più complessa e approfondita, dovuta al fatto di intrattenere o avere intrattenuto una serie di rapporti aggiuntivi al rapporto fondamentale di lavoro. Ad essi la Fiat non appare un semplice luogo di lavoro ma un vero e proprio sistema sociale di cui hanno potuto in maggiore o minore misura conoscere il meccanismo interno, con la sua complessità, i suoi limiti,

TABELLA 21

Medie della alienazione secondo gli elementi di integrazione nell'azienda

	Alienazione media	Numero individui considerati
Primo lavoro alla Fiat	2,02	45
Scuola Fiat	1,93	22
Padre alla Fiat	2,19	35
Abitanti in case Fiat (esclusi sindacalisti)	2,18	28
Padre Fiat e primo lavoro alla Fiat	1,93	14
Padre Fiat e scuola Fiat	1,91	9
Primo lavoro alla Fiat e scuola Fiat	1,82	15
Primo lavoro alla Fiat, scuola Fiat e padre Fiat	1,80	8
Primo lavoro alla Fiat, scuola Fiat, padre Fiat e case Fiat	1,67	6

le sue contraddizioni. Sono gli operai che, come si è già visto, entrarono alla Fiat all'inizio della propria attività lavorativa, o che già dalla infanzia hanno vissuto nell'ambiente Fiat poiché il loro padre ne era un dipendente, che hanno frequentato la scuola aziendale, che abitano nelle case Fiat. Per comodità di espressione possiamo definirli come i dipendenti che hanno maggiormente usufruito degli strumenti oggettivi di integrazione proposti dal sistema aziendale.

Orbene, le indicazioni emerse dall'indagine dimostrano, senza possibilità di equivoci, che quanto più le maestranze si collocano nelle zone più interne del sistema — cioè quanto più sono oggettivamente integrate — minore appare la loro tendenza al-

l'alienazione soggettiva, ossia tanto minore è la loro propensione verso le posizioni ideologiche del sistema stesso; al contrario, tanto più le maestranze si trovano in posizioni « esterne » o marginali del sistema, tanto maggiore appare la loro adesione alle opinioni e alle norme proposte dal sistema stesso, e tanto maggiore è quindi la loro alienazione soggettiva.

A una osservazione superficiale questo fenomeno appare piuttosto sconcertante. In particolare, chi è abituato a una concezione organicistica e adialeitica del sistema sociale — come è stata formulata nell'ambito della più classica corrente americana del pensiero sociologico — si trova probabilmente impreparato di fronte alla constatazione che la maggiore integrazione oggettiva nelle strutture istituzionali del sistema si accompagna alle più forti resistenze contro la accettazione dei valori ideologici e orientativi proposti dal sistema stesso.

Chi però rifiuta la visione organicistica suggerita dalla sociologia borghese e si rende conto della ineliminabile contraddizione strutturale su cui si basa il sistema sociale a cui dà luogo una impresa capitalistica di produzione, non si sorprende delle indicazioni emerse dall'indagine.

Volendo infatti riassumere il significato e il valore di quelle indicazioni, si può dire che la loro importanza consiste nel riflettere la contraddizione di fondo esistente tra la realtà oggettiva della impresa capitalistica, come viene esperita dai lavoratori, e l'ideologia mistificata suggerita dall'impresa, la quale viene respinta proprio in virtù della esperienza diretta e quotidiana che i lavoratori hanno dell'impresa stessa.

È sufficiente una rapida analisi delle condizioni sociali e psicologiche in cui si trovano i lavoratori che hanno esperito o esperiscono tuttora i vari aspetti di tale integrazione, per rendersi conto di come quella contraddizione sia profonda e drammatica.

a) Residenti nelle case Fiat

Incominciamo dal confronto fra i lavoratori che abitano nelle case Fiat e tutti gli altri che non fruiscono di questo privilegio.

È superfluo sottolineare l'importanza investita dall'assegnazione di un alloggio in case Fiat per la politica di integrazione nel sistema aziendale. In primo luogo, la direzione cerca di legare più strettamente il suo dipendente, non solo attraverso la riconoscenza che questi nutrirà per il privilegio ottenuto, ma anche e soprattutto perché la sua posizione di subordinato ne

esce oggettivamente rafforzata: l'impresa apparirà al lavoratore non solo come la datrice di lavoro, ma anche come la padrona di casa. L'accentuata dipendenza del lavoratore dall'impresa offre a quest'ultima un elemento aggiuntivo di pressione e di ricatto: l'eventuale licenziamento del dipendente non gli costerebbe soltanto il lavoro ma anche l'abitazione; egli si troverebbe a un tempo disoccupato e senza tetto, e il licenziamento assumerebbe le proporzioni di un vero disastro familiare.

In secondo luogo abitare nelle case aziendali significa andare soggetti a un controllo assai più capillare e continuo di quello cui sono sottoposti gli altri lavoratori. Attraverso le relazioni del guardiano-portinaio gli appositi uffici della direzione sapranno a quali giornali è abbonato il dipendente-inquilino, quali compagnie frequenta, quali atteggiamenti trapelano dai suoi discorsi quotidiani e da quelli dei familiari. Il lavoratore abitante in una casa aziendale si trova insomma sottoposto a un controllo permanente, di cui egli è pienamente consapevole, e che lo sollecita in definitiva a staccarsi gradualmente da ogni attività non gradita alla direzione o che semplicemente egli sospetti che non le torni gradita.

Non bisogna dimenticare inoltre che offrendo i candidati agli alloggi Fiat, non soltanto garanzie di natura morale, ma anche di natura ideologica, essi hanno delle *chances* molto maggiori di ottenere la casa. Di conseguenza, coloro che non la pensano come vuole il padrone, cercheranno, nel migliore dei casi, di essere guardinghi nello scoprire le proprie idee politiche, ben sapendo che i favoriti sono coloro che dimostrano una esplicita adesione alle tesi filo-patronali.

Avendo presenti le precedenti considerazioni, si supposeva, prima di compiere le interviste, che l'indice medio di alienazione dei lavoratori abitanti nelle case aziendali avrebbe raggiunto valori particolarmente elevati. A calcoli fatti si dovette invece constatare che il più elevato indice medio di questo gruppo rispetto al resto del campione non è affatto significativo: 2,33 contro 2,16 (probabilità di differenza minori del 60%). Esaminando più dappresso questo gruppo di 35 persone, si nota che sette di essi sono iscritti a organizzazioni sindacali, e precisamente tre alla Uil, tre al Sida e uno alla Cisl. Di essi quattro sono (o sono stati) membri di Commissione Interna e uno è responsabile di reparto. L'indice medio di alienazione di questo gruppo è

2,66, mentre quello degli altri dipendenti dimoranti nelle case Fiat, scende a 2,18, esattamente al livello della media generale del campione. Confrontando poi gli indici di alienazione di quei sette sindacalisti con gli indici medi degli altri iscritti ai loro sindacati, risulta che tutti e sette si dispongono ai livelli maggiori anche all'interno delle loro organizzazioni sindacali. Questo dato meritava attenzione: appariva piuttosto sconcertante che, fra tutti i lavoratori abitanti nelle case Fiat, il gruppo più identificato con la causa padronale fosse quello dei sindacalisti, e che costoro, a loro volta, dimostrassero un indice medio di alienazione nettamente superiore a quello dei loro compagni di sindacato.

Se però si tengono presenti gli obbiettivi politici che la Fiat si è proposta con la assegnazione delle case aziendali, si hanno probabilmente in mano le chiavi per comprendere la stranezza di quel rilievo: tutto lascia presumere che quei « sindacalisti » abbiano ottenuto la casa Fiat come premio per il loro esemplare attaccamento alla causa del padrone, e non è infondato il sospetto che la loro presenza nelle case Fiat assolvà altresì a una funzione di controllo e di pressione sulle famiglie degli altri dipendenti.

La distinzione tra i « sindacalisti » e gli altri residenti nelle case Fiat appare perciò legittima quando si voglia condurre un discorso sugli atteggiamenti sociali di questa popolazione. Il fatto che, se si prescinde da una minoranza di individui chiaramente votati alla direzione, tutti gli altri abitanti nelle case aziendali non si dimostrino più proclivi alle tesi di quanto lo siano in complesso gli altri dipendenti, costituisce una delle più autorevoli conferme al sostanziale fallimento di una politica basata sulla cattura ideologica dei dipendenti attraverso la integrazione in questo tipo di istituzione sociale dell'azienda. Occorre ancora notare che con tutta probabilità gli atteggiamenti effettivi dei lavoratori intervistati sono molto più vicini alle posizioni autonome del movimento operaio di quanto non compaia dai rilievi compiuti: il clima di diffidenza avvertito parlando con loro era nettamente più acuto di quello avvertito con gli altri dipendenti, e non pochi devono aver sospettato che l'intervistatore fosse inviato dalla direzione. Le risposte risentono sicuramente di questa paura; ma non si hanno indicazioni sufficienti per neutralizzare la distorsione in sede statistica.

b) Padri e figli alla Fiat

Uno dei motivi prediletti dalla propaganda della direzione — basta leggere *l'Illustrato Fiat* per averne una eloquente documentazione — è l'immagine ideale delle famiglie Fiat, dove ai padri che si avviano a diventare « lavoratori anziani » subentrano i figli nati e cresciuti nel clima aziendale. Sono andati alle colonie Fiat marine e montane, hanno ricevuto i premi dell'azienda in occasione della prima comunione o della promozione scolastica; hanno conosciuto nelle visite domenicali gli immensi e luminosi reparti pieni di macchine grandi e complicate dove lavora papà, e poi nei componimenti di italiano hanno scritto che da grandi vogliono entrare anche loro nella fabbrica dove egli lavora. In seguito scelgono la scuola più adatta a fornire la istruzione di base per divenire buoni e bravi operai, e finalmente si avvera il gran giorno in cui con la tuta linda entrano nella scuola allievi Fiat, e dopo tre anni di studi teorici e pratici nonché di formazione civica e morale, ne usciranno giovani ed entusiasti operai, impazienti di seguire le orme del padre, naturalmente con una qualificazione iniziale già superiore alla sua.

In realtà le cose stanno in maniera alquanto diversa: innanzitutto il fenomeno delle famiglie Fiat è assai più ristretto di quel che la direzione vorrebbe che si credesse, e — cosa più importante — il motivo non è tanto da trovarsi nelle limitazioni imposte dall'azienda, quanto nel fatto che in moltissime famiglie esiste una forte avversione a che i figli seguano le orme del padre (analizzeremo meglio in seguito questo fenomeno, ma già ora si può dire che è stato impressionante il numero di coloro che esclamarono: « mio figlio prenda qualunque strada; purché non entri in fabbrica e tanto meno alla Fiat! »).

Ma consideriamo pure i casi in cui i figli seguono l'esempio paterno e si impiegano alla Fiat. L'impressione generale ricavabile dalle interviste è che in complesso il loro giudizio sulla Fiat è oltremodo lontano da quello desiderato dalla direzione. Indubbiamente essi manifestano un atteggiamento positivo nei confronti dell'azienda presso cui lavorano e da cui traggono il loro *status* socio-professionale. Ma l'attaccamento alla fabbrica non deve venire assolutamente scambiato con l'adesione alle tesi padronali dell'azienda come « grande famiglia ». Anche in questo caso la coscienza di produttore serve agli operai per discernere il lato socialmente positivo del lavoro, da tutto ciò che non è lavoro, ma indentificazione con gli interessi padronali. L'essere

cresciuto in un ambiente operaio, in contatto quotidiano col padre che parlava del lavoro, delle macchine, delle aspirazioni e delle rivendicazioni sue e dei suoi compagni, ha fatto sí che il figlio prima ancora di cominciare a lavorare era già in grado di valutare, nei suoi vari aspetti, la condizione operaia che lo attendeva. Valgono in certo modo per gli operai Fiat, figli di operai Fiat, molte considerazioni già fatte per coloro che ottennero alla Fiat il loro primo lavoro; il fatto di essere stati abituati « da sempre » a lavorare alla Fiat o di vivere nello spazio sociale gravitante attorno all'azienda ha fatto sí che per loro la Fiat non sia mai apparsa un traguardo agognato, ma un « normale » luogo di lavoro. Essere un operaio alla Fiat è sempre apparso in una luce disincantata che ha permesso di valutare realisticamente ciò che significava, nei suoi aspetti positivi e negativi.

La esperienza del padre faceva ogni giorno giustizia dei miti aleggianti attorno alla grande fabbrica. La visione di un uomo lentamente logorato dal lavoro, dai turni, dal ritmo frenetico della produzione; i racconti o le mezze parole che di giorno in giorno aiutano a formare l'immagine genuina di cosa vuol dire lavorare alla Fiat; le delusioni di un miglioramento di carriera mancato, i timori di una punizione minacciata, le lamentele per un innovamento tecnico che aumenta la fatica e riduce il già esiguo margine di libertà lasciato all'operaio, l'assuefarsi a una disciplina e ad un controllo portato fino all'insulto della dignità professionale, il lento sfiorire di sogni e di interessi che trascendano l'azienda, o il loro degenerare in *hobby* praticati come fuga momentanea dalla realtà; e poi ancora le piccole e grandi miserie nei rapporti quotidiani di officina; l'obbedienza a capi inetti e presuntuosi, le « ruffianerie » dei raccomandati dai sindacati padronali, e soprattutto la paura, la diffusa, irrazionale paura che grava su ogni dipendente, la paura dell'indefinito che può capitare addosso ogni giorno e che esprime il riconoscimento dell'onnipotenza della direzione; tutto questo i figli cominciano a imparare attraverso l'esempio quotidiano del padre. Così che quando entrano alla Fiat, una serie di miti per loro è già crollata, o meglio non è mai esistita: essi sanno con chiarezza che quanto guadagneranno è soltanto ciò che loro è dovuto, meno una parte che va ad arricchire il padrone; e allora la domanda: « ma in fondo, a me, che cosa dà la Fiat? » si pone spontaneamente, legata a una risposta che fa giustizia di tutte le ingenuie esaltazioni di cui cadono vittime coloro i quali non avevano mai conosciuto la Fiat se non come una meta pressoché

inaccessibile. Appare chiaro quindi il motivo di fondo per cui i dipendenti Fiat figli di altri dipendenti Fiat rifiutano di aderire ai « valori » alienati proposti dal sistema aziendale: il motivo si trova proprio nel fatto che essi posseggono già una conoscenza sufficientemente ampia e disincantata di quel che è la realtà Fiat, e soprattutto posseggono già i criteri esatti in base ai quali giudicare la realtà in cui sono chiamati a vivere e a lavorare; la conoscenza diretta del sistema non lascia posto al permanere di una sua immagine alienata e mistificata.

Molti di essi contano tuttavia di evitare almeno in parte il destino del padre, e decidono di ottenere una qualificazione professionale che consenta un tipo di lavoro migliore e capace di dare maggiori soddisfazioni: i più fortunati riescono a entrare nella scuola aziendale Allievi Fiat.

c) Le scuole Allievi Fiat

Anche l'esperienza della scuola non tarda però a rivelarsi un'occasione per meglio toccare il limite di ciò che la Fiat può dare ai suoi dipendenti, e quindi per acquistare una maggiore coscienza del proprio sfruttamento. Al termine della scuola, quando giunge il momento di inserirsi nell'azienda per assumere il ruolo di cui gli allievi hanno sentito parlare per quasi tre anni, essi si accorgono che tutto ciò che hanno studiato ha una validità molto limitata e che di loro non si è cercato di fare altro che degli elementi utili alla produzione in quel particolare ambiente; si accorgono che il loro progetto di divenire tecnici o operai specializzati è in definitiva soddisfatto solo parzialmente: fuori della Fiat le loro nozioni servono molto poco, anche dentro la Fiat il tipo di lavoro loro offerto è ben al disotto delle loro legittime aspirazioni.

Romano Alquati ha descritto, in modo efficace, lo shock che gli allievi subiscono a contatto con l'esperienza di officina: durante la scuola si è cercato di « inculcare fino nel profondo una certa mentalità, di integrarli totalmente nel sistema come meri esecutori attraverso il culto di ciò che ha la etichetta di 'tecnico' di 'organizzato', in quanto la 'accettazione' completa del ruolo che l'impresa assegna loro nel sistema produttivo è il perno della organizzazione Fiat, mentre l'interesse per la tecnica' o il prestigio della categoria e della mansione è il più potente incentivo (all'inizio) per tali maestranze ». « Il primo mito che crolla è proprio quello della produzione; dell'organizza-

zione della produzione Fiat; della razionalità dei procedimenti e delle lavorazioni; della razionalità della ripartizione dei tipi di qualificazione fra le varie lavorazioni ed operazioni, ecc. Ciò comporta la caduta del mito del loro valore come tecnici (od operai specializzati). Cioè constatano che la Fiat li ha formati per certe sue esigenze contingenti, che la loro tanto decantata polivalenza è un bluff, che fuori da quel sistema di lavorazione non valgono niente, neppure per la parte teorica ecc. Cade quindi il mito di se stesso come 'tecnico', 'scendono dal piedistallo'. Si deteriora e si compromette molto anche l'interesse per la tecnica. In realtà il famoso tecnico è uno che fa un lavoro duro, che molte volte non ha senso, non può interferire in nessuna decisione, è sporco e sta nello sporco tutto il giorno, ed ha alle calcagna tutto il giorno dei capi che non capiscono niente»¹.

Dalle interviste condotte per la nostra ricerca emerge la conferma di questo stato di cose; su un solo aspetto della descrizione di Alquati ci sembra necessario avanzare una riserva, ed è quando egli afferma che a contatto con l'esperienza di fabbrica, «si deteriora e si compromette anche l'interesse per la tecnica». Questo punto non ci sembra esatto, perché potrebbe insinuare il sospetto di una tendenziale rassegnazione ai limiti del proprio lavoro, un progressivo abbandono dalle aspirazioni intellettuali che portarono i giovani ad affrontare lo studio. Il senso di rivolta che serpeggia tra queste maestranze scaturisce proprio dalla stridente contraddizione tra gli interessi culturali alimentati durante gli anni di studio e la mortificante condizione in cui si trovano a studi conclusi. Il fatto che molti di questi lavoratori continuino per conto loro a studiare e a specializzarsi in rami tecnici, non attinenti all'immediato lavoro di officina, non deve essere interpretato come un semplice *hobby*, bensì come la decisione di perseguire privatamente quelle finalità frustrate nel lavoro di fabbrica. La stessa determinazione di lasciare la Fiat — che come vedremo è particolarmente alta fra gli ex-allievi della scuola aziendale — non dipende da un generico desiderio di novità, ma dalla speranza di trovare altrove un lavoro il quale soddisfi finalmente le loro esigenze culturali e produttive, e consenta di realizzare tutte le potenzialità intellettuali che quei lavoratori sono consapevoli di possedere.

¹ Cfr. ROMANO ALQUATI, *Documenti sulla Fiat*, in *Quaderni Rossi* 1, Milano, settembre 1961, p. 223.

Il rifiuto alla integrazione ideologica nel sistema scaturisce, in definitiva, proprio dalle potenzialità evocate dallo studio a cui essi furono sollecitati, e dalla constatazione che il loro inserimento nella fabbrica ha soltanto un fine strumentale che nega il valore umano della specializzazione acquisita. Essi sperimentano su se stessi la contraddizione del sistema capitalistico, costretto a richiedere agli uomini due cose che non possono coesistere: lo sviluppo delle capacità intellettuali e l'asservimento di tali capacità a interessi che le deformano e le uccidono. L'integrazione ideologica nel sistema appare possibile, sia pure parzialmente e in modo provvisorio, per le maestranze meno qualificate in cui la coscienza della propria funzione è ancora opaca appunto per il basso livello del lavoro eseguito: il miraggio della integrazione totale può avere valore solo per chi non possiede ancora una esperienza globale della realtà in cui è chiamato a integrarsi. Tutte le più elaborate e scaltrite tecniche di integrazione ideologica falliscono però l'obiettivo di ridurre a «oggetti» della produzione gli uomini che le esigenze produttive hanno sollecitato ad acquistare la coscienza di essere i «soggetti» all'avanguardia della produzione stessa; nessuna tecnica psico-sociologica, nessuna iniziativa direzionale saranno mai in grado di superare la contraddizione tra il patrimonio delle potenzialità culturali e spirituali presenti nei protagonisti della produzione e l'indirizzo distorto e stravolto verso cui queste potenzialità vengono avviate in un sistema capitalistico. Chi sperimenta la intima disumanità del sistema non potrà mai convincersi del contrario, e — quali che siano le conseguenze sul piano dell'azione — si sentirà sempre all'opposizione.

Il bassissimo indice medio di anomia di questi lavoratori non contraddice la nostra diagnosi; al contrario, ne appare una conferma e una precisazione. Come già si è avuto modo di accennare, i tecnici e gli specializzati non si sentono estraniati dalla società; la qualificazione professionale è anzi la base su cui poggia la loro partecipazione alla vita sociale. Ma questa è una partecipazione critica, animata dalla consapevolezza della contraddizione tra l'essere e il dover essere, ossia dalla contraddizione tra le condizioni concrete in cui sono costretti a lavorare e il ruolo che si sentono chiamati ad assolvere. Anche l'anomia segue, grosso modo, l'andamento della alienazione in rapporto al maggiore e minore grado di integrazione oggettiva nel sistema: tanto più sono integrati, tanto meno sono anomici. Questo risultato può essere compreso soltanto in connessione con quelli emersi misu-

rando l'alienazione. La bassa anomia non significa che i lavoratori i quali hanno maggiormente usufruito degli strumenti di integrazione oggettiva nel sistema aziendale trovino in questo i valori orientativi della propria vita. I valori orientativi emergono dal rapporto tra la funzione sociale del loro lavoro e il tipo di società verso cui il lavoro è idealmente indirizzato; tanto più diretto è il contatto con il mondo del lavoro, tanto più sono interiorizzati i valori e le norme che regolano l'adesione dell'individuo alla vita sociale. Ma il no alle suggestioni padronali, attestato del basso livello di alienazione, testimonia nello stesso tempo la consapevolezza che l'attuale regime sociale non permette che quel rapporto lavoro-società si possa già ora realizzare.

Capitolo sesto

La risposta operaia: l'iscrizione al sindacato

1. L'iscrizione al sindacato

Con l'esame condotto nei capitoli precedenti si è voluto analizzare l'ampiezza di vari fattori di natura oggettiva (età, sesso, qualificazione professionale, istruzione, ecc.) e il modo in cui essi condizionano le tendenze all'alienazione, all'anomia e all'autoritarismo. Si è cercato in altre parole di far luce sui termini entro i quali si può parlare di un condizionamento della coscienza da parte della realtà. L'oggetto del presente capitolo e dei seguenti è invece lo studio delle connessioni tra gli atteggiamenti di alienazione, anomia e autoritarismo con altri atteggiamenti, nonché con forme di comportamento volontariamente decise dai soggetti indagati. I tipi di comportamento di cui si è deciso di studiare le connessioni con le tendenze agli atteggiamenti da noi misurati si possono raggruppare sotto due titoli principali: l'iscrizione a una organizzazione sindacale, e le attività nel tempo libero. Gli atteggiamenti di cui si studieranno le analoghe connessioni sono invece: la soddisfazione nei confronti del proprio lavoro, le aspirazioni riguardanti la propria carriera professionale, le aspirazioni riguardanti la carriera professionale dei propri figli.

L'abbandono della lotta e la diffusa desindacalizzazione delle maestranze Fiat hanno assunto, come è noto, proporzioni tali da costituire un problema di estrema gravità per le organizzazioni operaie. Esula dal nostro compito addentrarci in un esame storico delle cause di questa crisi, che d'altronde è stata ampiamente dibattuta negli ambienti politici e sindacali; ci si limiterà a porre in luce solo alcuni aspetti che si presume favoriscano una migliore comprensione delle risultanze della nostra indagine.

Il fenomeno della desindacalizzazione alla Fiat riveste aspetti sia quantitativi che qualitativi. Gli aspetti quantitativi possono venire riassunti in alcune cifre: la percentuale dei dipendenti Fiat iscritti a una qualunque organizzazione sindacale è probabilmente la più bassa fra tutte quelle delle altre grandi aziende italiane.

Su oltre novantamila dipendenti degli stabilimenti di Torino¹ si calcola che non più di sedicimila (poco più del 17%) aderiscano a un sindacato. In particolare, secondo stime approssimate, essi risultano così distribuiti: tremila circa alla Fiom, tremila alla Cisl, quattromila al Sida, e seimila alla Uil (gli iscritti alla Cisl sono insignificanti). Questa distribuzione lascia già trasparire un aspetto qualitativo della crisi sindacale della Fiat. Essa dimostra che le organizzazioni notoriamente impegnate in una politica collaborazionistica vantano il maggior numero di iscritti, mentre le organizzazioni che, sia pure con posizioni diverse, dimostrano il maggior impegno nella difesa degli interessi di classe delle maestranze, hanno assieme soltanto poco più della metà degli aderenti alle altre due organizzazioni.

Il fatto che i sindacati collaborazionisti annoverino un rilevante numero di aderenti non significa tuttavia che la iscrizione di questi ultimi sia il frutto di una consapevole scelta ideologica e politica. Una parte notevole di essi — probabilmente la maggioranza — si iscrive su consiglio del capo squadra o dell'attivista sindacale, che prospettano la iscrizione come una specie di polizza di assicurazione per il posto di lavoro. Dato il regime che vige in fabbrica, l'avere in tasca la tessera del Sida o della Uil viene ritenuto un mezzo sicuro per garantirsi il posto di lavoro, un miglioramento, una promozione, o anche semplicemente la indulgente benevolenza del capo disposto a chiudere un occhio di fronte a eventuali infrazioni di un dipendente politicamente « sicuro ». La richiesta di questo tipo di difesa individuale discende dalla chiara consapevolezza che i lavoratori hanno della funzione oggettivamente filo-patronale di questi sindacati; l'essere legati alle posizioni padronali è cosa ampiamente risaputa, ma paradossalmente è proprio su questa fama che quei sindacati costruiscono, nelle condizioni attuali, le loro fortune politiche. Anche a prescindere dalla speranza di ottenere i vantaggi materiali cui si accennava, l'adesione ai sindacati beniamini della direzione appare, soprattutto alle maestranze meno qualificate e di più recente assunzione, un mezzo per sentirsi più integrati nel sistema. In termini sociologici, si potrebbe dire che la tessera del Sida o della Uil acquista il valore simbolico di una uniformità di comportamento che rafforza lo *status* di dipendenti Fiat. Coloro inoltre che non si sentono sicuri della propria posizione pro-

¹ Al momento dell'indagine.

fessionale perché, a torto o a ragione, non hanno fiducia nelle proprie capacità lavorative, trovano nell'adesione al sindacato collaborazionista un parziale surrogato alla mancanza di fiducia in se stessi come lavoratori. Illustrare a questi operai che la « simpatia » della direzione nei confronti del Sida e della Uil testimonia un atteggiamento per lo meno equivoco di questi sindacati e alimenta legittimi dubbi sulla indipendenza della loro linea politica, equivale quindi a sfondare una porta aperta. L'equivoco giace altrove, precisamente nella illusione che l'adesione a questi sindacati sia, nelle attuali condizioni, più efficace per l'ottenimento di maggiori vantaggi che non la via della lotta organizzata.

La radice dell'equivoco cioè non si trova tanto in una adesione ideologica-quanto in un atteggiamento pragmatico. Per un verso l'assenza di una scelta ideologicamente qualificata delle posizioni collaborazioniste sembra lasciare libera la possibilità di una azione politica per il futuro risveglio di queste maestranze; d'altra parte, però, la rinuncia a considerare in termini collettivi i propri problemi personali, l'accettazione come fatto naturale del disfacimento organizzativo delle maestranze, il considerare come la via più sicura per ottenere vantaggi non la lotta e la pressione collettiva, ma la collaborazione ad oltranza e l'arrangiarsi individuale, rappresentano un dato di costume altrettanto e forse più grave di una consapevole scelta ideologica delle posizioni filo-patronali. Si deve concludere quindi che segno della crisi non è soltanto lo scarso numero di lavoratori organizzati sindacalmente, ma è anche il fatto che la iscrizione al sindacato non è da considerarsi *ipso facto* come un segno di coscienza sindacale (in certi casi anzi è proprio il contrario).

D'altra parte, non si può nemmeno presumere che la mancata iscrizione sia segno irrefutabile di mancanza di coscienza di classe; intervengono spesso fattori extra-ideologici, come la paura delle rappresaglie o anche la mancanza di contatto con la rete organizzativa del sindacato. Molti operai inoltre non aderiscono ad alcuna organizzazione, non perché non si sentono più disposti alla lotta, ma perché dubitano che i sindacati oggi esistenti siano strumenti efficaci; tale dubbio investe anche la Cisl e la Fiom. Pesa in sostanza, su questi operai, l'esperienza amara della scissione sindacale, degli errori commessi nel passato; anche l'acuta sensibilità operaistica e spontaneistica presente oggi in molti lavoratori è connessa alla polemica contro la « burocrazia » del sindacato che troppe volte ha preteso di imporre dall'esterno la linea politica alle masse operaie.

La percentuale degli iscritti a organizzazioni sindacali che compare nel nostro campione è superiore alla percentuale che si presume esista sulla totalità dei dipendenti Fiat (26,8% contro il 17-18% circa). In questa sfasatura gioca certamente la limitazione del campo di indagine ai dipendenti residenti in Torino, tra i quali, a detta di tutti i sindacati, il numero degli aderenti è proporzionalmente molto superiore a quello dei residenti fuori Torino. Tra gli iscritti ai quattro sindacati presenti nel campione non compaiono differenze significative per quanto riguarda l'appartenenza alle varie categorie operaie. Alcuni impiegati compaiono invece tra gli aderenti al Sida e alla Uil, mentre nessuno di essi, compreso nel gruppo degli intervistati, è iscritto alla Fiom e alla Cisl; tale differenza riflette una tendenza effettivamente esistente alla Fiat, dove i sindacati con posizioni più marcatamente filo-direzionali organizzano un numero di impiegati proporzionalmente maggiore di quello degli altri sindacati (*tabella 22*).

TABELLA 22

Distribuzione degli intervistati secondo l'iscrizione ai diversi sindacati

Iscritti a:	Presenti nel campione				Totali
	Operai 3 ^a	Operai 2	Operai 1 ^a	Impiegati	
Fiom	6	3	5	—	14
Cisl	4	6	4	—	14
Uil	6	4	4	2	16
Sida	5	3	6	3	17

Differenze estremamente significative compaiono invece nel confronto tra gli indici medi di alienazione e di autoritarismo degli aderenti alle varie organizzazioni sindacali (le differenze negli indici medi di anomia risultano così attenuate) riportati nella *tabella 23*.

Questi risultati confermano una serie di opinioni ampiamente diffuse: in particolare è impressionante osservare come gli indici di alienazione corrispondano perfettamente ai giudizi che vengono generalmente dati sulla natura delle varie organizzazioni sindacali. L'indice di alienazione è bassissimo tra gli aderenti ai sindacati che più decisamente si contrappongono al potere padronale; man mano che si passa ai sindacati la cui opposizione

si attenua fino a capovolgersi in aperta collaborazione col padronato, l'indice medio di alienazione degli iscritti aumenta, raggiungendo punte estremamente elevate. Questi dati confermano in complesso l'esistenza di una forte corrispondenza tra la linea politica tenuta dal sindacato e l'atteggiamento individuale dei singoli iscritti. L'andamento mostrato dagli indici di alienazione viene riprodotto in modo quasi esatto dagli indici di autoritarismo. Anche questo risultato riveste un interesse notevole perché dimostra che la presunzione dei sindacati collaborazionistici di difendere i valori della democrazia nel mondo operaio è comple-

TABELLA 23
Medie degli atteggiamenti negli iscritti ai diversi sindacati

Isritti a:	Alienazione	Anomia	Autoritarismo
Fiom	1,23	1,40	1,48
Cisl	1,75	1,54	1,91
Uil	2,21	1,94	2,17
Sida	2,60	1,61	2,60

tamente infondata. Dall'indagine emerge infatti che gli aderenti ai sindacati che la propaganda esalta come « democratici » rivelano le più forti tendenze all'autoritarismo (intolleranza ideologica ed etica, sfiducia nel metodo democratico, visione gerarchica dei rapporti sociali, tendenziale propensione a soluzioni politiche di tipo autoritario, ecc.). Gli aderenti al sindacato generalmente accusato di asservimento a una ideologia totalitaria, rivelano invece il più basso indice di autoritarismo.

L'altissima correlazione positiva che, come si vedrà, esiste tra alienazione e autoritarismo fornisce un ulteriore motivo di riflessione. Essa dimostra che l'adesione alla posizione della classe operaia non solo non contrasta, ma si accompagna a una altrettanto chiara scelta dei valori democratici: tanto più forte e completa è l'identificazione con le posizioni della classe operaia, tanto più solida appare la vocazione democratica dei lavoratori. L'abbandono di quelle posizioni e la soggezione ai « valori » neo-capitalistici si associa invece alle più forti spinte autoritarie: i dati emersi dall'indagine sperimentale indicano infatti che venendo meno la identificazione con la classe operaia si attenua al-

tresí la coscienza democratica e la propensione alla tolleranza nel campo delle idee e del costume.

La tabella sopra riportata fornisce anche dati relativi alle tendenze anomiche degli iscritti ai quattro sindacati. Sebbene gli aderenti ai sindacati piú legati alle posizioni operaie dimostrino le piú deboli propensioni all'anomia, non compaiono però nella tabella differenze altrettanto nette come quelle registrate nelle tendenze all'alienazione e all'autoritarismo. Considerando globalmente i risultati emersi dall'indagine, si nota tuttavia un dato interessante, e cioè che l'anomia media degli aderenti all'organizzazione sindacale è assai inferiore all'anomia media dei non aderenti ad alcun sindacato. L'iscrizione al sindacato, a prescindere dalla sua colorazione politica, appare associata a una maggiore fiducia nelle istituzioni e nei rapporti sociali, e di conseguenza a un piú marcato senso di integrazione nel contesto della società genericamente intesa. Il minore indice di anomia dei lavoratori sindacalmente organizzati rispetto a quelli non iscritti non fornisce però da sola nessuna indicazione circa il carattere ideologico e politico di questa maggiore tendenza all'integrazione sociale. La scala di anomia, infatti, è di per sé politicamente neutra: essa misura soltanto la maggiore o minore sfiducia dell'individuo verso un complesso di istituzioni sociali, ma non precisa il carattere ideologico dei motivi che spingono l'individuo ad accettare o a respingere la propria integrazione in quelle strutture. Tale indicazione emerge soltanto dall'uso combinato della scala di anomia con quella di alienazione.

Appare cosí che il livello medio di anomia degli aderenti al Sida e alla Fiom non è molto diverso: tanto gli uni che gli altri dimostrano un senso di integrazione sociale particolarmente elevato. Le motivazioni ideologiche sono però antitetiche: l'iscritto alla Fiom trova le ragioni ideali della sua integrazione nella identificazione con la propria classe sociale, l'aderente al Sida le trova invece nella sua identificazione con il sistema sociale dell'impresa.

Il complesso delle informazioni raccolte mediante le interviste ci permette di estendere la nostra analisi su alcune altre caratteristiche degli iscritti ai quattro sindacati.

Un primo risultato degno di interesse è quello che si ottiene confrontando i vari gradi di coerenza interna delle risposte fornite ai singoli *items* della scala di alienazione. Il motivo di questo esame scaturisce dalla seguente considerazione: la scala dell'alienazione è formata, come si sa, da una serie di *items* che si riferiscono a norme e valori concernenti la vita nella fabbrica

(rapporti uomo-lavoro, impegno sindacale, ecc.) e da una serie di *items* che si riferiscono invece a valori che presiedono la condotta umana nella società in generale (atteggiamenti nei confronti della cultura di massa, propensione a una soluzione privata dei propri problemi di natura economico-sociale, grado di aspirazione a una mobilità sociale di tipo borghese, ecc). Nel terzo capitolo si è visto che l'indice medio della coerenza interna per tutto il campione dei lavoratori Fiat era di 0,76, il che indicava una connessione più che soddisfacente tra le risposte agli *items* del primo tipo e le risposte agli *items* del secondo tipo. L'ipotesi che la maggiore o minore propensione ad accettare norme e valori suggeriti dalla «cultura» neo-capitalistica sul luogo del lavoro fosse legata all'accettazione delle norme e dei valori suggeriti dallo stesso sistema nella vita sociale fuori della fabbrica, appariva così dimostrata.

La conoscenza empirica del modo tipico di ragionare degli aderenti ad alcuni sindacati suggeriva però che si sarebbe probabilmente trovata una sfasatura tra le loro risposte agli *items* riguardanti la condotta nella fabbrica e gli *items* riguardanti la condotta nella società in generale. In altre parole, vi era il sospetto che gli iscritti a sindacati ispiranti la loro azione a un programma di tipo riformistico dimostrassero una diversità piuttosto accentuata tra le risposte agli *items* del primo e agli *items* del secondo tipo. L'esame della coerenza interna delle risposte fornite dagli aderenti alla Cisl, e in misura minore dagli aderenti alla Uil, confermano pienamente questo sospetto; l'indice di coerenza interna degli aderenti alla Cisl scende a 0,67 e quello degli aderenti alla Uil a 0,71. Gli iscritti alla Cisl mostrano un indice di alienazione assai basso (1,58) per gli *items* concernenti la condotta nella fabbrica, ma piuttosto elevato (2,09) per gli *items* concernenti le valutazioni di ordine più generale. Tra gli appartenenti alla Uil non si riscontrano differenze così nette; se però si distinguono coloro che svolgono o hanno svolto attività sindacali (attivisti, membri di commissione interna, ecc.) dai semplici iscritti di base, si nota che l'indice di coerenza dei primi si abbassa notevolmente (0,63): per gli *items* relativi alla condotta sul luogo di lavoro il loro indice medio di alienazione è 1,71, mentre per gli altri *items* esso sale a 2,25. Differenze siffatte non si notano invece tra gli iscritti di base, per i quali sia la propensione all'alienazione sia la coerenza interna delle risposte risultano particolarmente elevate (rispettivamente 2,42 e 0,78).

Questi dati non nascono dal caso, ma posseggono una loro

logica interna. Gli iscritti alla Cisl e i membri della Uil con responsabilità direttive si dichiarano impegnati nella difesa degli interessi operai contro la classe padronale. La loro adesione ai principi della democrazia borghese li conduce però a dare alla loro azione politica e sindacale una prospettiva riformistica che si mantiene all'interno dell'attuale sistema sociale. L'impegno all'azione di queste persone appare limitato a una difesa della classe lavoratrice dentro la cornice capitalistica della società, essi proclamano di battersi per un miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori, ma sono restii a riconoscere che anche le norme e i valori più generali che ispirano il secondo tipo di *items* della scala di alienazione si collocano entro un orizzonte ideologico neo-capitalistico. Essi dichiarano di voler strappare miglioramenti salariali e normativi e di difendere i diritti dei lavoratori sul luogo di lavoro, ma continuano ad accettare tutta una serie di valori sociali suggeriti dal sistema capitalistico. Essi desiderano migliorare le condizioni di vita dei lavoratori, ma considerano l'azione sindacale un mezzo affinché tutti possano raggiungere un benessere sostanzialmente piccolo-borghese, in una società intrisa di ideali piccolo-borghesi. Essi sono contro il potere padronale fin quando l'azione si svolge all'interno del sistema; la loro fiducia negli istituti formali della democrazia li rende insensibili al fatto che il potere capitalistico ha aggirato questi istituti, e che gli ideali, le norme, i valori, i gusti, i costumi dei lavoratori sono alla mercé di una massiccia influenza ideologica neo-capitalistica. Essi non riescono ad avvertire che una azione coerente contro il potere padronale non può limitarsi alla difesa delle libertà democratiche e a una più equa ripartizione del reddito, ma deve investire tutti gli aspetti della vita sociale in cui si avverte l'influenza politica e ideologica del capitale. Non è sufficiente opporsi ai soprusi padronali nella fabbrica, quando poi si regola la propria vita secondo gli schemi imposti dalla cultura di massa e si nutrono aspirazioni di successo che ricalcano i « valori » etici suggeriti dai centri di potere padronale. La bassa coerenza risultante nelle risposte alla scala di alienazione degli iscritti Cisl e degli attivisti Uil appare quindi una fedele espressione statistica della intima contraddizione presente nella loro posizione ideologica. Questa contraddizione non compare tra gli iscritti alla Fiom e, per motivi opposti, fra gli iscritti al Sida (oltre che nella base della Uil, come già si è detto). L'indice di coerenza delle risposte degli iscritti alla Fiom è di 0,78 e quello degli iscritti al Sida di 0,77. Tanto gli uni che gli altri dimostrano un atteggiamento

piuttosto uniforme nei confronti dell'alienazione in fabbrica e dell'alienazione all'esterno della fabbrica; ma mentre l'atteggiamento dei primi è caratterizzato da un rifiuto globale delle sollecitazioni alienanti, l'atteggiamento dei secondi è caratterizzato da una altrettanto globale accettazione di quelle suggestioni.

2. Anzianità di iscrizione

Finora si è parlato di alcune caratteristiche che si riferiscono al complesso degli iscritti a ciascun sindacato. Nonostante la esiguità dei gruppi esaminati è possibile però procedere all'esame di alcune differenze interne ai vari gruppi: si ottiene così una più articolata conoscenza delle connessioni fra determinate variabili della partecipazione alla vita sindacale e gli atteggiamenti da noi misurati.

Se per esempio si distinguono gli aderenti ai vari sindacati a seconda della anzianità di iscrizione, emergono alcune tendenze che pur non essendo statisticamente significative per la esiguità degli individui considerati, posseggono un indubbio valore indicativo. L'ipotesi che si intende verificare mediante tale distinzione è se tra gli iscritti da più lungo tempo e quelli di più recente iscrizione esistano delle differenze riguardo alle propensioni alla alienazione. Gli aderenti ai vari sindacati sono stati quindi distinti in due o più gruppi capaci di comprendere almeno quattro individui ciascuno; i risultati ottenuti sono riportati nella *tabella 24*.

Per quanto riguarda gli iscritti alla Cisl e al Sida, il variare della anzianità di iscrizione non sembra associato a nessuna variazione tendenziale degli atteggiamenti di alienazione. Tendenze di carattere antitetico appaiono invece fra gli iscritti alla Fiom e alla Uil.

Gli iscritti alla Fiom dopo il 1950 dimostrano un indice di alienazione leggermente inferiore a quello, già basso, degli iscritti in precedenza. Ciò potrebbe essere spiegato tenendo presente che parte dei lavoratori rimasti iscritti alla Fiom dai giorni della Liberazione si sentono attaccati a questi sindacati più per motivi sentimentali che per motivi ideologici: ciò è particolarmente vero per un certo tipo di operai, già anziani e in genere con scarsa qualificazione professionale, che aderiscono alle organizzazioni di sinistra per soddisfare, più che altro, una loro animosità tinta

TABELLA 24

*Indice medio di alienazione degli iscritti ai diversi sindacati,
distinti secondo l'anzianità di iscrizione*

Cisl		
Epoca di iscrizione	Alienazione	Numero individui considerati
Dalla nascita del sindacato al 1954	1,62	5
1955 - 1959	1,52	5
Dal 1960 in poi	1,89	4

Uil		
Epoca di iscrizione	Alienazione	Numero individui considerati
Dalla nascita del sindacato al 1953	1,73	7
1954 - 1957	2,30	6
Dal 1958 in poi	2,66	5

Sida		
Epoca di iscrizione	Alienazione	Numero individui considerati
Presenti alla nascita del sindacato (1957)	2,59	11
Iscritti successivamente	2,60	5

Fiom		
Epoca di iscrizione	Alienazione	Numero individui considerati
Fino al 1950	1,32	10
Dal 1951 in poi	1,12	4

sovente di colorazioni anomiche e genericamente protestatarie nei confronti della società borghese. Coloro invece che aderiscono alla Fiom dopo il 1950, quando aderire al sindacato unitario era già una sfida tale da provocare le più gravi sanzioni, costituiscono con molta probabilità una pattuglia avanzata, ricca di una co-

scienza di classe e di una preparazione ideologica assai superiore al comune.

Un processo opposto appare avvenuto nella Uil. Coloro che aderirono al sindacato al momento della sua fondazione mostrano una tendenza media all'alienazione non molto accentuata; man mano che passano gli anni, i nuovi iscritti manifestano però una tendenza crescente, che fra gli iscritti più recenti raggiunge livelli oltremodo elevati. Questa tendenza è così marcata che non appare esagerato parlare di una vera e propria degenerazione di quel sindacato. Il fatto che ad esso si iscrivano lavoratori con una coscienza di classe sempre più labile e scarsa non può essere casuale: alcuni cedimenti iniziali nella politica del sindacato sollecitarono l'adesione di un certo tipo di lavoratori, e dopo che questi avevano aderito i cedimenti divennero sempre più gravi fino a un completo abbandono degli ideali con cui nacque la organizzazione. La sempre maggiore alienazione dei lavoratori Fiat iscritti alla Uil appare quindi al contempo causa ed effetto del progressivo abbandono degli ideali di classe da parte di quel sindacato.

3. Differenze tra esponenti e base

A ciascun gruppo dei lavoratori iscritti alle quattro organizzazioni appartengono alcune persone che tengono o hanno tenuto posti di responsabilità nel sindacato o per conto di questo (membri ed ex-membri di Commissione Interna, attivisti, commissari di reparto, ecc.). Appareva interessante confrontare all'interno di ciascun sindacato l'indice medio di alienazione di questi esponenti con quello degli iscritti di base. Sebbene la esiguità dei gruppi a disposizione non consenta di pervenire a differenze statisticamente significative, i risultati ottenuti, esposti nella *tabella 25*, posseggono nondimeno un valore indicativo assai interessante.

Da questa tabella risulta che in tutti i quattro sindacati gli esponenti hanno un indice medio di alienazione inferiore a quello mostrato dagli iscritti di base. Risulta anche però che nei sindacati i quali agiscono con maggiore risolutezza nei confronti del padronato (Fiom e Cisl) la differenza fra gli indici medi di alienazione degli esponenti e quelli della base è più accentuata di quella esistente nei sindacati che inclinano a posizioni filo-padro-

nali (Uil e Sida). Si può in sostanza osservare che tanto minore è il livello medio di alienazione degli iscritti a ciascun sindacato, tanto maggiore appare la differenza fra gli indici della base e quelli degli esponenti.

La constatazione che gli esponenti dei sindacati più legati alle posizioni operaie posseggono una coscienza di classe relativamente assai più spiccata della base, induce a ritenere che essi svolgano un'opera di direzione e di chiarificazione ideologica estremamente qualificata e impegnata; essi rappresentano agli oc-

TABELLA 25
*Indice medio di alienazione degli iscritti ai diversi sindacati
distinti secondo le responsabilità assunte*

	Cisl	Fiom	Uil	Sida
Esponenti	1,00	0,63	1,55	2,26
Base	2,05	1,39	2,54	2,75
In complesso	1,75	1,23	2,21	2,70
Rapporto base/esponenti	2,05	2,20	1,66	1,21

chi della base l'avanguardia della classe operaia e simboleggiano, in certo qual modo, la coscienza politica e sociale di tale classe. Nei sindacati più inclini alla collaborazione con il padronato, questa funzione dei capi si attenua fino a scomparire; gli esponenti tendono a non esercitare più alcuna chiarificazione ideologica nei confronti della base, né hanno più motivi ideali per svolgerla. I motivi per cui essi si trovano a ricoprire le funzioni che sono state loro assegnate non sono quindi da ricercare in una maggiore coscienza operaia e sindacale, ma piuttosto in altri fattori di natura extra-ideologica (maggiore capacità organizzativa, influenza e ambizione personale, ecc.).

4. Motivi di iscrizione al sindacato

Alla domanda: quali sono i motivi per cui lei si iscrisse al sindacato? erano previsti nel questionario sei diversi tipi di risposte non alternative:

a) *perché io credo nel sindacato;*

b) perché il sindacato ottiene migliori salari e condizioni di lavoro;

c) perché dovevo conservare il mio posto di lavoro (o migliorarlo);

d) perché i lavoratori isolati non hanno potere contrattuale;

e) perché mi hanno spinto i miei compagni di lavoro;

f) perché me lo hanno consigliato i miei superiori in fabbrica.

Alcuni di questi motivi possono essere definiti come positivi, nel senso che riflettono l'atteggiamento di chi concepisce il sindacato come uno strumento di emancipazione per l'intera classe operaia: essi sono i motivi *a, b, d*. Altri motivi, esattamente *c, e, f*, possono invece essere considerati come negativi, nel senso che denotano in chi li presceglie la tendenza a considerare il sindacato non come uno strumento di lotta per l'intera classe lavoratrice ma come un mezzo, in genere gradito alla direzione, per ottenere vantaggi personali, oppure come una organizzazione verso la quale si è passivamente spinti ad aderire al fine di uniformarsi alla volontà del gruppo o al desiderio dei superiori. A interviste concluse si è dovuto constatare che questa distinzione aveva corrisposto solo parzialmente agli intendimenti per cui era stata predisposta: alcune motivazioni, particolarmente la *b*, erano state indicate da quasi tutti gli intervistati, dimostrando così di avere una scarsa capacità discriminante. Apparve che nessun intervistato aveva scelto soltanto motivi negativi, ma li aveva mescolati con uno o più motivi da noi considerati come positivi. Si è dovuto in tal modo ricorrere a un tipo di distinzione non previsto in precedenza: si sono cioè distinti gli organizzati che hanno indicato motivi soltanto positivi da quelli che accanto a uno o più motivi positivi aveva frammisto uno o più motivi negativi (motivazioni miste). Distinguendo gli iscritti in base al criterio suddetto, si ottengono per ciascun sindacato i risultati della *tabella 26*.

Questa distribuzione costituisce una ulteriore conferma ai giudizi espressi sul conto delle quattro organizzazioni sindacali. Il commento appare superfluo: tutti gli aderenti ai sindacati legati alle posizioni operaie adducono motivi di iscrizione che riflettono una concezione del sindacato come organizzazione di classe. Circa la metà degli aderenti alle altre due organizzazioni confermano invece di essersi iscritti considerando l'adesione an-

che come un mezzo per ottenere vantaggi personali, e mostrano perciò di considerare quei sindacati non come uno strumento di lotta bensì come canali per ottenere più facilmente raccomandazioni e privilegi.

Il computo dell'indice medio di alienazione per i due gruppi di iscritti non offre differenze statisticamente significative per la esiguità dei soggetti considerati. Tra gli aderenti al Sida si nota tuttavia la tendenza a una certa differenziazione mentre invece per quelli della Uil i valori sono pressoché uguali (*tabella 27*).

TABELLA 26
Iscritti ai diversi sindacati secondo i motivi di adesione

	Cisl	Fiom	Uil	Sida
Iscritti con motivi positivi	14	14	10	7
Iscritti con motivazioni miste	—	—	8	9
Totale	14	14	18	16

TABELLA 27
Indice medio di alienazione degli iscritti a due sindacati, secondo i motivi di adesione

	Sida	Alienazione	Uil
Iscritti con motivi positivi	2,33		2,19
Iscritti con motivi misti	2,81		2,23

Le differenze emerse tra gli aderenti al Sida corrispondono alle aspettative: si supponeva infatti che coloro che dichiarano di considerare la iscrizione al sindacato come un mezzo per ottenere più facilmente vantaggi individuali dimostrassero un indice di alienazione superiore a coloro che — almeno a parole — dichiarano di attendere dal sindacato l'espletamento del ruolo « tradizionale » della difesa degli interessi degli operai come classe organizzata. La mancanza di una differenza fra i due gruppi aderenti alla Uil sembra indicare invece che anche coloro che adducono motivi positivi per la iscrizione non si differenziano in realtà da coloro che confessano di essersi iscritti per tornaconto in-

dividuale. Questa mancanza di differenza potrebbe essere interpretata come il segno che coloro i quali adducono motivi positivi alla iscrizione dimostrano in realtà una fedeltà puramente verbale a certi ideali, ormai completamente abbandonati nella pratica.

5. Gli ex-iscritti

La Fiat è probabilmente il complesso industriale italiano dove esiste la maggiore percentuale di ex-iscritti a sindacati. Questo fatto non desta meraviglia, non essendo che una conseguenza del massiccio fenomeno di desindacalizzazione avvenuto negli ultimi dieci-dodici anni, dopo un periodo in cui la quasi totalità dei dipendenti aderiva alla organizzazione unitaria.

È ormai universalmente riconosciuto negli ambienti responsabili del movimento operaio che l'abbandono della tessera da parte di migliaia di lavoratori Fiat non è stato provocato soltanto dal clima di terrorismo antisindacale instaurato nella fabbrica dopo il 1950; una delle prime cause va ricercata nella scissione sindacale del '48, seguita dalle ulteriori vicende che hanno portato alle attuali cinque organizzazioni sindacali, comprendendo anche la Cisl. Si può dire che il numero dei lavoratori organizzati è diminuito in misura proporzionale al numero dei sindacati scesi in lizza per conquistare la loro fiducia. Le pressioni padronali hanno quindi avuto buon gioco in quanto gran parte della volontà di resistenza e della fiducia dei lavoratori nelle istituzioni sindacali era già stata fiaccata dalle tormentate vicende di cui è cosparsa la storia del movimento operaio italiano nel dopoguerra, e in particolare la storia del movimento operaio alla Fiat.

Per molti lavoratori la iscrizione al sindacato unitario appartiene a un passato di cui si parla di malavoglia, come di una esperienza che ormai è bene non solo non ripetere, ma nemmeno ricordare. Questo atteggiamento è balzato fuori con grande evidenza nel corso delle interviste. La domanda se l'intervistato era stato nel passato iscritto a un sindacato è quella che ha provocato le maggiori perplessità e diffidenze; in alcuni casi ha generato una tensione tale da minacciare di far bruscamente interrompere il colloquio. Con tutta probabilità un numero piuttosto elevato di persone è stato reticente a questa domanda, negando di essere stato mai iscritto. Anche queste risposte false riflettono drammaticamente la realtà che oggi regna alla Fiat; era impres-

sionante vedere sino a che punto la paura del padrone alterava l'atteggiamento razionale di quegli uomini.

I dati raccolti debbono perciò essere considerati non tanto come l'espressione del numero di lavoratori che furono effettivamente iscritti al sindacato, ma piuttosto del numero di quelli che hanno avuto la forza (o debolezza, a seconda dei punti di vista) di ammetterlo. Questa sfasatura è tuttavia quasi certamente limitata agli ex-iscritti alla Fiom, perché non si ha ragione di ritenere che gli ex-iscritti agli altri sindacati abbiano particolari motivi di paura per celare la propria esperienza sindacale. Sul complesso dei 230 lavoratori Fiat intervistati, 31 hanno dichiarato di essere stati un tempo iscritti alla Fiom; di questi, 25 non appartengono più ad alcuna organizzazione, quattro sono iscritti alla Uil e due alla Cisl. Dalla Cisl risultano usciti 15 aderenti: sette non sono più iscritti, sette sono passati al Sida al momento della scissione del '55, uno è confluito nella Uil. Dalla Uil ne sono usciti sei, nessuno dei quali si è nuovamente iscritto ad altre organizzazioni, e dal Sida sono usciti tre iscritti, anch'essi non più organizzati.

Buona parte degli ex-iscritti alla Fiom oggi non più organizzati ha motivato l'abbandono del sindacato con dichiarazioni che riflettevano il timore di incorrere in rappresaglie padronali, o di vedersi bloccata la carriera: «era diventato troppo pericoloso», «dovevo aumentare di categoria ma finché fossi rimasto nella Fiom sarei sempre rimasto in terza», «non valeva più la pena di correre tanti rischi per niente».

L'ultima motivazione si avvicina molto a quella di alcuni altri ex-iscritti non più organizzati, che dichiararono di essere usciti dal sindacato non tanto sotto la spinta del terrorismo padronale, quanto sotto quella, per certi lati ben più amara, della progressiva sfiducia nelle organizzazioni sindacali, e del crescente affievolirsi degli ideali che fino allora avevano mosso le masse operaie.

Gli ex-aderenti alla Fiom affluiti in altre organizzazioni indicano invece come motivo principale il disaccordo con la sua linea politica, e la colpa di questo sindacato di essere «troppo asservito ai piani dei comunisti». Fra gli ex-iscritti agli altri sindacati, e oggi non più organizzati, la motivazione di abbandono che ricorre più frequentemente è invece la constatazione di quanto fosse inutile «appartenere a un sindacato che non può far niente o non vuole far niente per i lavoratori». Sono, in genere, persone oltremodo sfiduciate sulle possibilità di ripresa del mo-

vimento operaio; e per una reazione psicologica abbastanza comprensibile, tendono a dimostrare un risentito scetticismo misto sovente al compiaciuto cinismo di chi afferma che «oggi alla Fiat o si segue la volontà del padrone, o si va via».

Gli ex-iscritti alla Cisl oggi organizzati nel Sida ripetono senza troppa originalità i motivi polemici di questo sindacato nei confronti della Cisl: «la Cisl è asservita oggi a interessi politici, noi invece vogliamo un sindacato veramente democratico e indipendente». Oppure: «la Cisl si è messa a imitare la Fiom e desidera perfino fare degli scioperi, noi invece pensiamo che l'unica cosa da fare sia quella di collaborare con la direzione».

Quale coscienza di classe conservano i lavoratori che lasciano il sindacato, e quale grado di integrazione sociale essi dimostrano? I dati in nostro possesso (*tabella 28*) indicano delle differenze oltremodo spiccate a seconda del sindacato di passata appartenenza.

TABELLA 28

Indici medi di alienazione e anomia negli ex-iscritti ai diversi sindacati

Non più iscritti:	Alienazione	Anomia
Ex - Fiom	2,03	2,06
Ex - Cisl	2,75	2,46
Ex - Uil	2,66	2,42
Ex - Sida	1,73	2,07

Questi dati per certi aspetti confermano alcune aspettative, ma per altri appaiono un'autentica sorpresa. Del tutto impreveduta è infatti la graduatoria degli ex-iscritti secondo gli indici medi di alienazione, che sconvolge la già esaminata graduatoria dei lavoratori attualmente iscritti ai vari sindacati.

Il risultato più inaspettato è senza dubbio il bassissimo livello rivelato dagli ex-iscritti al Sida (che pur essendo soltanto tre, rivelano indici individuali assai vicini: 1,60, 1,71, 1,85). Con le loro risposte dimostrano di possedere atteggiamenti profondamente diversi da quelli dei loro colleghi rimasti nel sindacato; questa diversità di opinioni sta certamente alla base della loro decisione di uscire dal Sida. Resta da vedere perché vi aderirono: si illusero che quel sindacato fosse veramente una espressione genuina, democratica e indipendente dei lavoratori? Oppu-

re acquistarono progressivamente una coscienza di classe quando, militando nel Sida, fecero l'esperienza diretta della sua politica e del suo costume? A questa domanda l'indagine non può fornire alcuna risposta.

Subito dopo gli ex-iscritti al Sida, seguono nella nostra graduatoria gli ex-organizzati Fiom. L'indice relativamente basso di alienazione sembra indicare che la iscrizione al sindacato abbia lasciato un segno in questi lavoratori, essi dimostrano di conservare, in buona parte, opinioni e atteggiamenti alquanto vicini a quelli difesi dal sindacato. Questo fatto sembrerebbe avvalorare l'ipotesi che il loro distacco non è dovuto tanto a un cedimento ideologico, quanto a un cedimento sul piano dell'azione concreta dovuto al clima instaurato dalla Fiat.

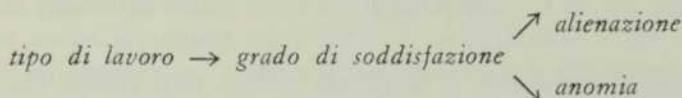
Più alienati di tutti appaiono gli ex-iscritti alla Uil e alla Cisl: tra essi, come si accennava prima, scetticismo e cinismo appaiono particolarmente diffusi. La ragione di questo particolare atteggiamento non risulta molto chiara; forse va ricercata nelle ripetute delusioni di questi lavoratori, che dopo le esperienze negative in questi sindacati e il rifiuto ad aderire alla Fiom, non vedono altra prospettiva che « il lasciare che le cose vadano come vanno ».

Molto significative sono anche le cospicue tendenze all'anomia dimostrate da pressoché tutti gli ex-iscritti ai vari sindacati. Questo tipo di risposte appare del resto abbastanza comprensibile; la psicologia dell'« ex-iscritto » rivela quasi sempre un atteggiamento di sfiducia e di critica ad oltranza verso la istituzione a cui prima apparteneva, e tale atteggiamento tende a investire ogni altro tipo di istituzione consimile. Gli ex-iscritti alla Uil e alla Cisl dimostrano punte particolarmente elevate di anomia, che associate agli alti livelli di alienazione, confermano quanto si diceva circa le motivazioni addotte per abbandonare il sindacato. La cinica accettazione dei « valori padronali » si accoppia alla risentita sfiducia verso le organizzazioni operaie e le istituzioni sociali in genere; ma proprio in questa sfiducia essi trovano forse l'alibi per arrendersi alle posizioni padronali.

La risposta operaia: l'atteggiamento verso il lavoro

1. La soddisfazione del lavoro

Nel quarto capitolo le tendenze all'alienazione, all'anomia e all'autoritarismo furono considerate come variabili dipendenti della condizione lavorativa, espressa sia nei termini della mansione esercitata che della categoria contrattuale posseduta. Si affronta ora un'altra variabile dipendente dalla condizione lavorativa, ossia la soddisfazione ricavata dal lavoro, e si cerca di esaminare le connessioni esistenti tra questa variabile e le tendenze all'alienazione e all'anomia. Oggetto dell'indagine sarà cioè il grado e il modo in cui si modificano queste tendenze al mutare dei livelli di soddisfazione circa il proprio lavoro. Lo schema logico di tale esame può essere quindi raffigurato nel modo seguente:



Si prenderà successivamente in esame un'altra variabile connessa alla soddisfazione del lavoro, ossia il motivo specifico di tale soddisfazione, e si osserverà se il variare dei motivi risulta in qualche modo associato al variare delle tendenze da noi misurate.

Alla domanda se si considerano soddisfatti del proprio lavoro, i lavoratori della Fiat intervistati e quelli del gruppo di controllo delle quattro aziende minori rispondono nel modo riportato nella *tabella 29*.

In complesso la distribuzione dei dipendenti Fiat non si discosta notevolmente da quella dei dipendenti delle quattro imprese del campione di controllo. Tuttavia la minore percentuale di lavoratori del secondo gruppo collocata agli estremi della distribuzione sembra indicare una maggiore omogeneità di giudizi sul proprio lavoro. L'ipotesi che ciò derivi dal fatto che i lavoratori intervistati esperiscano condizioni di lavoro oggettivamente più omogenee fra di loro di quanto lo siano nel complesso Fiat,

è da scartare, poiché le quattro fabbriche prescelte presentano condizioni tecnologiche e rapporti sociali interni alquanto differenti. Una spiegazione plausibile del fenomeno può forse essere trovata nell'ipotesi che i lavoratori del gruppo di controllo siano meno inclini di quelli della Fiat a esasperare, sia in senso positivo che in senso negativo, il proprio giudizio nei confronti del lavoro in fabbrica: tale ipotesi si basa sulla supposizione che un complesso di circostanze (dimensione nazionale della Fiat, sua importanza politica ed economica, clima sociale interno, ecc.) spingano i suoi

TABELLA 29
Distribuzione delle risposte relative alla soddisfazione del lavoro

	Fiat		Campione di controllo	
	n.	%	n.	%
Moltissimo	17	7,4	5	7,6
Molto	54	23,4	10	15,2
Abbastanza	100	43,4	31	51,5
Poco	39	17,0	16	24,2
Niente	20	8,8	1	1,5
Totale	230	100,0	63	100,0

dipendenti a colorare di significato politico certi giudizi che concernono aspetti ed esperienze particolari di quel complesso industriale. I giudizi sulla maggiore o minore soddisfazione tratta dal proprio lavoro rifletterebbero così, nei dipendenti Fiat più che nei dipendenti di altre imprese, un giudizio latamente « politico » sull'intero complesso Fiat.

Quale che sia la ragione della diversità riscontrata tra le risposte dei dipendenti Fiat e di quelli del campione di controllo, resta comunque accertato che gli operai della Fiat i quali si dichiarano soddisfatti del proprio lavoro non si discostano grandemente dalla percentuale degli operai delle altre fabbriche. Ciò sembra confermare l'opinione che il lavorare alla Fiat non è affatto ritenuto dalla maggioranza dei dipendenti una condizione capace di soddisfare il lavoratore più di quanto non lo siano le condizioni offerte da altre imprese. Il numero dei nulla soddisfatti è inoltre nettamente superiore (8,8% contro 1,5%) e ciò fa presumere che le posizioni di protesta radicale, anche se non

ancora politicamente organizzata, siano assai più numerose alla Fiat che altrove.

L'ipotesi che il grado di soddisfazione del lavoro rifletta, in certo qual modo, una valutazione più generale del rapporto lavoro-capitale, sembra comprovata dalla connessione esistente tra gli indici medi di alienazione e di anomia e i gradi di soddisfazione dichiarati dagli intervistati (*tabella 30*).

TABELLA 30

Indici medi di alienazione e anomia secondo il grado di soddisfazione del lavoro

Grado di soddisfazione	Alienazione	Anomia
Moltissimo	2,59	1,93
Molto	2,29	1,98
Abbastanza	2,21	2,03
Poco	2,10	2,18
Niente	1,53	1,83

Questi risultati colpiscono l'attenzione per le ben definite tendenze che essi rivelano. Appare chiara la esistenza di una connessione molto accentuata tra i livelli di soddisfazione e gli indici medi di alienazione: tanto più gli intervistati si dichiarano soddisfatti del proprio lavoro, tanto più spiccata è la tendenza alla alienazione da essi denunciata. Sembra tuttavia piuttosto avventato presumere che tra lavoro effettuato, grado di soddisfazione e tendenze alienate esista un rapporto causale, quasi che chi compie un lavoro capace di soddisfare le sue esigenze psico-sociali sia più portato, per ciò stesso, ad accettare le posizioni padronali. Il rapporto in realtà si preannuncia assai più complesso. La soddisfazione non può infatti essere considerata esclusivamente come una funzione diretta del lavoro espletato, perché come si è detto essa dipende in buona parte anche dalla personalità dell'individuo. Due diversi soggetti posti nelle medesime condizioni di lavoro possono dare due risposte completamente differenti riguardo al grado di soddisfazione che ne traggono; ciò che differenzia le due risposte non sono, in questo caso, le condizioni oggettive del lavoro, bensì l'atteggiamento globale dei soggetti, i loro livelli di aspirazione, i loro modelli di valutazione e di comportamento.

Se si accettano queste considerazioni, la correlazione emersa dai dati su riportati induce a ritenere che la tendenza a considerarsi soddisfatti del proprio lavoro rifletta, almeno in parte, la propensione a giudicare in termini favorevoli alla posizione direzionale la propria condizione di lavoro. La tendenza a dichiararsi molto o moltissimo soddisfatto del lavoro può essere così considerata — nell'ambito della Fiat e scontando la parte dovuta effettivamente al lavoro svolto — come una particolare espressione delle tendenze alienate del lavoratore. Allo stesso modo, chi dichiara di essere poco o nulla soddisfatto è sollecitato a tale giudizio da fattori di natura ideologica e politica che trascendono la sua diretta esperienza di lavoro e lo spingono a una condanna globale della realtà in cui si trova a lavorare. In ultima analisi, chi accetta le posizioni ideologiche padronali tende anche a dichiararsi soddisfatto delle condizioni lavorative che gli sono offerte; chi rifiuta le posizioni padronali, proietta tale atteggiamento di rifiuto nel dichiararsi poco o nulla soddisfatto del lavoro effettuato. Resta comunque da determinare il peso che la esperienza del lavoro effettivamente svolto esercita su tali giudizi.

Uno schema analogo di interpretazione sembra il più indicato anche per spiegare la correlazione negativa tra i gradi di soddisfazione e gli indici di anomia: qui la connessione logica tra i due atteggiamenti risulta forse ancor più chiara e convincente. Le persone che si dichiarano soddisfattissime del proprio lavoro sono quelle che dimostrano tendenze anomiche molto basse.

Il senso della integrazione sociale e il grado di soddisfazione del lavoro appaiono fortemente associati, ma anche in questo caso è rischioso presumere che i due atteggiamenti possano essere spiegati esclusivamente in base a un rapporto causale con il lavoro svolto. Probabilmente tanto il grado di soddisfazione quanto le tendenze anomiche discendono in buona parte da un unico atteggiamento dell'individuo: la maggiore soddisfazione del lavoro si associa al maggiore senso di integrazione sociale realizzato, come dimostrano gli alti indici di alienazione, all'interno del sistema aziendale. I lavoratori più soddisfatti tendono cioè ad essere quelli più fortemente integrati, a livello soggettivo, nel sistema etico e normativo dell'azienda.

Man mano che i livelli di soddisfazione diminuiscono, aumentano le tendenze anomiche: fenomeno che conferma in termini negativi lo schema interpretativo suggerito, perché indica

che la frustrazione nel lavoro si associa a un più generale atteggiamento di sfiducia, di animosità e di frustrazione sociale.

La correlazione negativa tra soddisfazione e indici di anomia non appare però estesa su tutto l'arco dei valori considerati: coloro che si pongono al livello estremo della insoddisfazione dimostrano un indice medio di anomia assai basso, addirittura inferiore a quello di coloro che rispondono di essere completamente soddisfatti. Questo scarto dalla linea di regressione appare troppo brusco per essere dovuto al caso, e spinge a ricercare da quale specifica variabile esso derivi. La ricerca non è difficile: esaminando il gruppo di coloro che si dichiarano completamente insoddisfatti, si nota che ben quattro quinti di essi (16 su 20) sono iscritti a sindacati, e in particolare alla Fiom e alla Cisl. L'indice medio di anomia di questo gruppo scende a 1,60 mentre l'indice medio dei restanti lavoratori non organizzati sale a 2,52.

Questa differenza appare particolarmente importante per due ragioni: in primo luogo essa contribuisce in modo decisivo a dimostrare l'esattezza dell'ipotesi secondo la quale i giudizi sulla soddisfazione del lavoro vengono filtrati attraverso criteri di valutazione suggeriti da un atteggiamento ideologico e politico dell'individuo. I calcoli statistici indicano, con più del 90% di probabilità, che gli iscritti ai sindacati tendono a giudicare negativamente la propria esperienza di lavoro in misura maggiore che i non iscritti.

Il bassissimo livello di anomia dimostrato da questo gruppo di intervistati indica che per gli iscritti al sindacato la insoddisfazione delle condizioni lavorative alla Fiat non presenta i caratteri di una protesta sterile e sfiduciata. La denuncia di quella insoddisfazione assume un evidente significato politico, diventa una sollecitazione all'azione organizzata per cambiare le cose. Anche questi lavoratori, al pari di quelli che dichiarano di essere molto o moltissimo soddisfatti del proprio lavoro, dimostrano un forte senso di integrazione sociale. A differenza di questi ultimi, però, la loro integrazione avviene nelle organizzazioni operaie, contrapposte al sistema di potere direzionale.

Il piccolo gruppo dei lavoratori non iscritti al sindacato e che dichiarano la propria totale insoddisfazione del lavoro svolto mostra invece un livello altissimo di anomia, che si colloca in modo pressoché perfetto lungo la linea di regressione lineare indotta dalla correlazione tra insoddisfazione del lavoro e anomia.

2. La soddisfazione del lavoro secondo le mansioni esercitate

Se i dati finora esaminati indicano la esistenza di una connessione tra soddisfazione del lavoro, alienazione e anomia, essi non offrono ancora gli elementi sufficienti per determinare l'ampiezza di tale connessione e rispondere alla domanda: fino a che punto la soddisfazione dipende dalla posizione ideologica dei lavoratori nei confronti dell'azienda, e in quale misura essa dipende dalla effettiva esperienza del lavoro, a prescindere dal quadro generale dei giudizi che il lavoratore dà sulla azienda? Che il tipo di lavoro esercitato giochi un ruolo importante nel condizionare il grado di soddisfazione degli intervistati, risulta evidente se si osservano le forti variazioni percentuali di soddisfatti e insoddisfatti a seconda del tipo di mansioni esercitate (*tabella 31*).

TABELLA 31

Distribuzione delle risposte relative alla soddisfazione del lavoro secondo le mansioni esercitate

Mansioni	Moltissimo e molto soddisfatti %	Poco o nulla soddisfatti %	Abbastanza soddisfatti %
Non produttive, non qualificate (manovali, fattorini)	41,0	41,0	18,0
Produttive non qualificate (addetti macchina, montaggio)	22,6	28,3	49,1
Produttive qualificate (tornitori, fresatori, ecc.)	15,0	32,5	52,5
Qualificate collegate alla produzione (attrezzisti, collaudatori, ecc.)	41,4	21,2	37,4
Qualificate non produttive (magazzinieri, sollecitatori, ecc.)	68,3	7,0	24,7
Altamente specializzate (tracciatori, modellisti, ecc.)	56,2	18,7	35,1
Tecniche (capi, progettisti, disegnatori)	27,2	18,7	54,1
Impiegate amministrative	19,2	23,0	57,8

Le percentuali più basse di dipendenti soddisfatti del proprio lavoro si trovano tra quelli adibiti a mansioni di produzione diretta — qualificate e non qualificate — dove l'aspetto costrittivo

e la *routine* del lavoro vengono più duramente esperite. Le percentuali maggiori di lavoratori soddisfatti appartengono invece a due tipi di mansioni alquanto differenti: gli addetti a lavorazioni altamente specializzate, e gli addetti a mansioni non produttive ma relativamente qualificate (magazzinieri, sollecitatori, controllori, ecc.). La marcata differenza fra questi due tipi di mansioni fa ritenere che la soddisfazione del lavoro sia originata da motivi differenti. Per i primi si tratta probabilmente della fruizione di un lavoro apprezzato per le sue doti intrinseche di responsabilità, creatività, completezza, ecc. Il lavoratore trae la sua soddisfazione dalla possibilità di produrre con un margine relativamente vasto di iniziativa e di responsabilità personale.

Per i secondi è probabile invece che la soddisfazione del lavoro scaturisca dal confronto fra il tipo di attività a cui sono preposti e le attività più impegnative e faticose a cui sono adibiti gli altri dipendenti in contatto con loro. In parole povere, essi probabilmente si sentono soddisfatti del loro lavoro perché si accorgono che è assai più comodo di quello degli altri.

Una distribuzione alquanto anomala sembra risultare tra gli addetti alle mansioni non produttive e non qualificate, ossia tra i manovali e i fattorini: una percentuale piuttosto alta, il 41%, si dichiara molto o moltissimo soddisfatta del proprio lavoro, ma una analoga percentuale si dichiara poco o nulla soddisfatta. Tale polarizzazione viene facilmente spiegata se si esamina più da vicino questo gruppo: appare allora che pressoché tutti i manovali si dichiarano insoddisfatti, mentre invece quasi tutti i fattorini manifestano una marcata soddisfazione. E quindi la distribuzione di queste risposte può essere riferita alle considerazioni fatte un momento fa: i manovali possono essere assimilati agli addetti ai lavori più faticosi e ingrati, mentre i fattorini svolgono mansioni che presentano alcune analogie, sul piano della scarsa fatica, con quelle degli addetti ai lavori da noi raggruppati nella classe dei qualificati non produttivi.

I lavoratori addetti agli altri tipi di mansioni risultano in maggioranza propensi a dichiararsi «abbastanza soddisfatti». È da notare, tra l'altro, che tra i tecnici e gli impiegati, cioè gli addetti a mansioni considerate al vertice della gerarchia sociale del lavoro industriale, esiste una percentuale alquanto ristretta di persone molto soddisfatte, mentre la grande maggioranza dichiara di sentirsi solo abbastanza soddisfatta.

Per completare l'analisi del rapporto tra tendenze alienate e anomiche e soddisfazione del proprio lavoro è necessario osser-

vare il piú dettagliatamente possibile, le tendenze dichiarate dai lavoratori intervistati, distinti sia secondo i tipi di mansioni che secondo il grado di soddisfazione dichiarato. In tal modo si riesce a isolare la influenza specifica che il lavoro svolto esercita sui livelli di soddisfazione, e la connessione diretta tra alienazione e soddisfazione appare piú facilmente accertabile.

La pronunciata dispersione degli intervistati nelle varie categorie risultanti dall'incrocio simultaneo delle tendenze all'alienazione e all'anomia con le mansioni e con i livelli di soddisfazione riduce la significatività statistica della distribuzione. Ciò nonostante alcune indicazioni tendenziali si possono percepire abbastanza chiaramente (*tabella 32*).

TABELLA 32

Indici medi di alienazione e anomia secondo il tipo di mansioni svolte e i gradi di soddisfazione del lavoro

Mansioni	Alienazione			Anomia		
	Moltissimo molto soddisfatti	Abbastanza	Poco nulla	Moltissimo molto soddisfatti	Abbastanza	Poco nulla
Non qualificate non produttive	2,58	2,03	2,71	2,17	1,87	2,00
Non qualificate produttive	2,71	2,45	1,85	2,70	2,08	2,12
Qualificate non produttive	2,30	1,95	2,35	1,52	2,05	2,10
Qualificate produttive	2,25	2,29	1,61	2,05	2,15	1,75
Qualificate collegate produzione	2,31	2,20	1,47	1,58	2,21	1,95
Altamente specializzate	2,47	2,07	1,17	1,85	1,55	1,57
Tecniche	1,92	2,05	1,90	1,92	1,72	2,31
Impiegatizie amministrative	2,10	2,39	2,13	1,90	2,28	2,27

Per quanto riguarda le tendenze all'alienazione, la tabella sembra offrire le seguenti indicazioni:

1. Gli operai piú direttamente impegnati nella produzione — siano essi piú o meno qualificati — tendono a riprodurre le connessioni osservate a livello generale di tutto il campione: i

livelli di maggiore soddisfazione si accoppiano ai più alti indici di alienazione, mentre coloro che si manifestano poco o nulla soddisfatti manifestano, nel loro complesso, gli indici più bassi di alienazione;

2. Per gli operai adibiti a mansioni lontane dal processo produttivo — siano esse qualificate o no — l'associazione tra alienazione e soddisfazione risulta invece piuttosto attenuata, se non addirittura inesistente: i poco soddisfatti manifestano tendenze all'alienazione pressoché analoghe a quelle dei « molto soddisfatti », mentre le tendenze più deboli sono associate ai gradi intermedi di soddisfazione del lavoro.

3. Anche per i tecnici e gli impiegati le tendenze alla alienazione non risultano direttamente proporzionali ai gradi di soddisfazione: le persone più soddisfatte dimostrano indici medi relativamente bassi.

Il primo punto sembra avallare l'ipotesi che nelle mansioni in cui più duramente si esperisce l'organizzazione del lavoro industriale e in cui il proprio ruolo di produttore « routinizzato » è più acutamente sentito, il giudizio sulla soddisfazione ricavata dal lavoro risente più direttamente degli atteggiamenti generali del lavoratore nei confronti dell'orientamento sociale della fabbrica. Questa connessione non esiste per i lavoratori di cui al secondo punto: il giudizio sulla soddisfazione provata sembra assai meno ideologizzato, e comunque indipendente dall'atteggiamento generale nei confronti della fabbrica. È tipico, in molti di questi operai, dichiararsi fortemente insoddisfatti e al contempo dimostrare una spiccata propensione verso i valori ideologici padronali. Una spiegazione di questo fenomeno potrebbe essere trovata nella tendenza a manifestare una serie di atteggiamenti filopadronali con la speranza che essi facilitino la realizzazione del desiderio di cambiar tipo di lavoro.

Una caratteristica in certo modo opposta presentano i tecnici e gli impiegati; la soddisfazione tratta dal loro lavoro tende infatti ad associarsi a un indice medio di alienazione relativamente basso. Anche in questo caso la soddisfazione arrecata dal lavoro sembra dipendere più dalle qualità intrinseche del lavoro stesso, che non da giudizi di natura ideologica.

Per quanto riguarda l'associazione della soddisfazione del lavoro con le tendenze anomiche, si registra in quasi tutti i gruppi di mansioni una tendenza pressoché analoga a quella riscontrata nel campione complessivamente considerato. L'unica eccezione ri-

levante è rappresentata dagli addetti alle mansioni qualificate e produttive, tra i quali si avverte che i meno soddisfatti sono anche coloro i quali hanno minori tendenze anomiche. Questa eccezione può però essere in gran parte spiegata dal fatto che un nutrito gruppo di quei lavoratori è iscritto ai sindacati; valgono pertanto per loro le considerazioni già fatte a proposito del rapporto tra iscrizione al sindacato e anomia.

3. I motivi della soddisfazione

Si è prima accennato al fatto che la soddisfazione del lavoro manifestata dagli operai addetti alle mansioni altamente specializzate scaturisce probabilmente da un contesto di motivazioni alquanto diverse da quelle che in genere provocano la soddisfazione degli addetti alle mansioni qualificate non produttive. Questa supposizione può essere considerata come il caso particolare di una ipotesi più generale, cioè che *anche i diversi motivi che determinano la soddisfazione siano significativamente associati a maggiori o minori tendenze all'alienazione*. In altre parole, appare legittimo verificare se particolari aspetti graditi (o patiti) nello svolgimento del proprio lavoro provochino gradi di soddisfazione (o di insoddisfazione) diversi da quelli provocati da altri aspetti. Anche in questo caso è necessario precisare che la indicazione da parte degli intervistati di taluni motivi di soddisfazione non dipende soltanto dalle condizioni oggettive del lavoro e dell'ambiente, ma anche dalla percezione soggettiva che gli intervistati hanno di quelle condizioni; e questa percezione dipende, a sua volta, da un complesso di caratteristiche psico-sociali e culturali dei lavoratori stessi.

Inoltre, nella realtà, il grado di soddisfazione degli intervistati non è dovuto in genere a un solo motivo, ma a un complesso di motivi. Tra di essi, è possibile distinguere quelli che svolgono un ruolo principale da quelli definibili come secondari; le esigenze metodologiche della ricerca hanno imposto di prescindere dalle motivazioni secondarie per focalizzare il rapporto dei gradi di soddisfazione con le motivazioni principali.

I dati a disposizione confermano l'ipotesi che il variare dei gradi di soddisfazione è in certa misura legato al variare delle motivazioni (*tabella 33*).

Innanzitutto è interessante notare che i lavoratori i quali si

dichiarano «abbastanza soddisfatti» giungono a questa risposta attraverso due tipi diversi di argomentazioni. Poco più della metà la giustificano con motivi positivi, mentre altri adducono motivi negativi. Per gli uni, la moderata soddisfazione provata sul lavoro deriva dalla fruizione di alcuni elementi favorevoli trovati nell'ambiente, che prendono un relativo sopravvento, nel campo psicologico dell'individuo, su altri elementi meno favorevoli o negativi. Dice un operaio comune, immigrato recentemente dal

TABELLA 33

Distribuzione degli intervistati secondo il grado di soddisfazione del lavoro e le motivazioni

	Soddisfazione				
	moltissima	molta	abbastanza	poca	nulla
<i>Motivi positivi</i>					
Economici	—	8	17		
Responsabilità del lavoro	7	25	15		
Gradimento generico	2	11	9		
Rispettato dai superiori	5	2	—		
Miglioramento avvenuto	1	3	8		
Miglioramento sperato	1	—	10		
<i>Motivi negativi</i>					
Economici			3	7	—
Lavoro inadeguato			6	10	8
Condizioni oggettive di lavoro			2	6	2
Ambiente sociale			11	7	7
Monotonia, scarso interesse			3	6	3
<i>Altri motivi non classificabili</i>	1	3	17	4	—
Totale	17	52	101	40	20

Veneto e addetto alle presse nelle officine Mirafiori: «Dentro una fabbrica come quella lì uno si sente sperso, i primi giorni mi veniva quasi da piangere. Però quando penso che quel che guadagno adesso è quasi il doppio di quel che pigliavo prima, devo ancora dirmi abbastanza soddisfatto». E un rettificatore di prima categoria delle officine Spa, di origine torinese: «Io sono alla Fiat da vent'anni, e quando penso al mio passato, mi accorgo che sono stato sfruttato, che ho sofferto ingiustizie che mi hanno rosso il fegato. Ma adesso che tra non molto andrò in pensione, devo

riconoscere che la pensione aziendale non la beccherei in nessuna altra fabbrica; rispondo quindi che tutto sommato, mi sento abbastanza soddisfatto». Per gli altri gruppi, invece, le motivazioni addotte indicano una serie di fattori negativi che limitano il grado di soddisfazione ricavato da altri fattori esistenti nella realtà dell'azienda. Dichiara ad esempio un giovane fresatore, aderente alle Acli, ex-allievo Fiat: «In complesso sono soddisfatto del lavoro e soprattutto delle prospettive che ho davanti a me. Però il clima di oppressione, di controllo e, mi permetta la parola, la 'ruffianeria' che ci vuole per trattare con i capi son cose che non vanno giù tanto facilmente». Il ragionamento sottinteso in questi casi può essere riassunto così: «Io mi sentirei molto più soddisfatto del mio lavoro se il tale o il talaltro fattore non riducessero la soddisfazione provata». Tanto nel primo che nel secondo modo di motivare la «moderata soddisfazione» ricavata dal lavoro, le risposte presuppongono un modello di aspettative o di esperienze precedenti: lo scostamento in meglio o in peggio dell'attuale lavoro porta a valutare quest'ultimo in modo tendenzialmente positivo o negativo.

Entrando in merito ai dati presentati nella tabella, si osserva che i gradi estremi di soddisfazione e di insoddisfazione non sono mai associati a motivazioni di carattere economico, bensì a motivazioni sociali di ordine psico-sociologico (tipo di lavoro effettuato, condizioni sociali dell'ambiente in cui esso si effettua, ecc.). Le ragioni economiche acquistano invece il sopravvento nella motivazione dei gradi più moderati di soddisfazione. Ciò sembra indicare che un buon guadagno non è un elemento capace di soddisfare completamente il lavoratore, ma è tutt'al più un parziale surrogato in assenza di altri fattori capaci di dare più piena soddisfazione. D'altro canto, lo scarso guadagno non è nemmeno fonte di una insoddisfazione assoluta, la quale deriva da altri elementi negativi del rapporto che lega l'individuo al lavoro.

Il fatto che le motivazioni rivelino una diversa efficacia nel determinare i vari gradi di soddisfazione, conferma l'ipotesi avanzata poco prima e conduce ad esaminare se esiste una associazione significativa tra esse e le tendenze all'alienazione. I dati forniti dall'indagine (tabella 34) confermano queste supposizioni.

Per quanto riguarda i motivi di insoddisfazione, i dati indicano che i più alti indici di alienazione sono legati ai motivi di carattere economico, alla esecuzione di un lavoro ritenuto inferiore alle proprie capacità o aspirazioni, alla monotonia del lavoro; il livello di minore alienazione a quelli che indicano con-

dizioni di ambiente. Questi dati confermano che lo stato di insoddisfazione dovuto a motivi economici è il meno legato a posizioni ideologiche, e viene sovente provato da chi pure accetta le tesi padronali. I motivi di insoddisfazione che scaturiscono da elementi intrinseci del lavoro, e soprattutto da determinati aspetti dell'ambiente sociale, tendono invece ad associarsi a una più chiara coscienza di classe. In particolare, il motivo di insoddisfazione

TABELLA 34
*Indici medi di alienazione secondo il grado di soddisfazione
e le motivazioni*

	Soddisfazione				
	moltissima	molta	abbastanza	poca	nulla
<i>Motivi positivi</i>					
Economici	—	2,44	2,23		
Responsabilità del lavoro	2,57	2,02	2,01		
Gradimento generico	2,50	2,49	2,44		
Rispettato dai superiori	2,30	(n.s.)	—		
Miglioramento avvenuto	(n.s.)	2,75	2,39		
Miglioramento sperato	(n.s.)	—	2,38		
<i>Motivi negativi</i>					
Economici			2,13	2,58	—
Lavoro inadeguato			2,63	1,71	1,86
Condizioni oggettive di lavoro			(n.s.)	2,03	(n.s.)
Ambiente sociale			2,02	1,58	1,17
Monotonia, scarso interesse			2,00	2,18	1,50
<i>Altri motivi non classificabili</i>	(n.s.)	2,50	2,41	2,47	—

n.s. = non significativo.

più carico di significato politico appare essere quello originato da fattori di ambiente (sistemi di conduzione interna, criteri nella politica del personale, regime di non libertà, incapacità degli organi di comando, ecc.); questo d'altronde è anche il motivo che spinge più frequentemente ai gradi estremi di insoddisfazione. Ciò appare abbastanza logico: un lavoratore che non adduca a motivi di insoddisfazione elementi che ineriscano direttamente alla sua condizione di lavoro (basso salario, fatica, ecc.), bensì elementi che interessano aspetti più vasti del complesso azienda-

le, dimostra una capacità di giudizio e di penetrazione critica che si accompagna in genere a una preparazione politica superiore alla media.

Tra i motivi addotti per giustificare la propria soddisfazione, quelli associati ai maggiori indici medi di alienazione sono la speranza in un prossimo miglioramento e il sentirsi rispettato dai propri superiori, a cui segue la generica dichiarazione di gradire il lavoro (sono state raggruppate in questa categoria le motivazioni, alquanto tautologiche, del tipo: sono soddisfatto del lavoro perché mi piace, perché mi dà soddisfazione, ecc.). La prima motivazione è senza dubbio la più indicativa di un atteggiamento globale di alienazione: essa rivela che esistono dipendenti che covano — probabilmente da anni — l'aspirazione ad avanzare di categoria, a guadagnare un po' più di soldi, a fare un lavoro meno faticoso: e nel frattempo, già si dichiarano molto o moltissimo soddisfatti di lavorare alla Fiat perché qui, essi dicono, vi sono speranze di fare carriera. La loro soddisfazione non è provocata da una aspirazione, per quanto modesta, già in qualche modo realizzata: essa si basa su una specie di cambiale in bianco, su una promessa, una aspettativa, forse su una illusione. Il fatto che questi dipendenti dimostrino una spiccata tendenza all'alienazione non è casuale, ma conferma ancora una volta che sul grado di soddisfazione pesa, sovente in misura notevole, l'atteggiamento ideologico del lavoratore nei confronti dell'azienda (in questo caso egli è portato a dichiararsi soddisfatto non soltanto di un lavoro che non possiede oggettivamente i requisiti capaci di soddisfare, ma addirittura di una condizione lavorativa — non ancora esperita!); si può inoltre supporre che le forti tendenze all'alienazione siano entrate in qualche modo a far parte di un atteggiamento giudicato dall'interessato come il più adatto per indurre la direzione a concedergli il miglioramento sperato.

Un livello medio di alienazione pressoché uguale rivelano anche coloro che si dichiarano soddisfatti del proprio lavoro « perché si sentono rispettati dai propri superiori ». Sebbene tale motivo appaia alquanto diverso dal primo, esso denota un atteggiamento sostanzialmente analogo nei confronti dell'azienda. La soddisfazione di questi dipendenti risulta ricavata in sostanza dalla constatazione di sentirsi graditi alle gerarchie di fabbrica, e quindi dalla sensazione di sentirsi soggettivamente integrati nel sistema aziendale. Conoscendo poi i criteri politici in base ai quali i dipendenti Fiat risultano graditi e « rispettati » dalle gerarchie dell'azienda, non c'è motivo di meravigliarsi che coloro i quali indi-

cano in questo trattamento la fonte principale della propria soddisfazione, dimostrino una forte tendenza all'alienazione.

Il terzo motivo — un gradimento generico del lavoro svolto — non offre motivi particolari di commento; esso è stato fornito da dipendenti incapaci di individuare gli aspetti specifici del lavoro che giustificano la soddisfazione provata. La grande maggioranza è formata da operai comuni di recente assunzione, sprovvisti di un passato di fabbrica e con istruzione piuttosto scarsa. La connessione risultante tra questa motivazione e le tendenze alienate sembra perciò dovuta al fatto che sono entrambe conseguenze di un medesimo atteggiamento di fondo, caratterizzato da una scarsa attitudine al ragionamento critico; tale atteggiamento, mentre conduce il lavoratore ad accettare passivamente le posizioni direzionali, lo spinge anche a indicare motivi di soddisfazione alquanto generici e tautologici.

Il gruppo dei lavoratori che, al contrario, rivelano l'indice medio di alienazione relativamente più basso sono quelli che motivano la loro soddisfazione con la responsabilità ad essi affidata nella esecuzione del lavoro, oppure con l'interesse oggettivo di questo. Anche tale risultato collima con i giudizi formulati in precedenza; esso dimostra che la soddisfazione di questi lavoratori non è influenzata dalla accettazione ideologica del sistema sociale della fabbrica, ma è dovuta alla esperienza diretta del lavoro, la quale appare collegata a quella coscienza di produttore che, come abbiamo già visto, è una delle condizioni principali per il contemporaneo sviluppo della coscienza di classe.

4. Le critiche al lavoro

Le critiche che gli intervistati rivolgono ai vari aspetti della propria condizione lavorativa si possono considerare una informazione che costituisce una specie di contro-prova alle risposte circa il grado di soddisfazione provata. Se si suppone un atteggiamento coerente da parte della persona intervistata, è logico presumere che il grado di soddisfazione ricavato dal lavoro sia inversamente proporzionale al numero e alla entità delle critiche che vengono mosse alle condizioni in cui esso si svolge; d'altra parte, appare interessante anche verificare in che misura esista questa coerenza, se determinate critiche hanno maggiore peso di altre nel limitare la soddisfazione tratta dal lavoro, quali sono quelle che vengono rivolte più frequentemente, ecc.

Nel corso dell'indagine è stata presentata agli intervistati una serie di possibili critiche ai vari aspetti delle condizioni di lavoro esperite; le risposte erano aperte, nel senso che gli intervistati potevano indicare una o più voci ed eventualmente indicarne anche altre non previste. Si decise questa procedura per evitare al massimo la costrizione delle risposte entro uno schema rigido (come si sarebbe avuto invitando ad esempio l'intervistato a scegliere la critica principale) e per favorire un colloquio più libero e più capace di cogliere il complesso dei sentimenti e dei risentimenti che il lavoratore nutre nei confronti dell'azienda.

A interviste ultimate, si constatò che era possibile raggruppare tutte le critiche fatte nei seguenti gruppi:

a) critiche inerenti ad aspetti intrinseci del lavoro (troppo faticoso, monotono, pericoloso, ecc.);

b) critiche inerenti ad alcuni aspetti dell'ambiente sociale di lavoro e alle modalità di conduzione del lavoro imposte dalla direzione (troppo controllo, ritmi troppo veloci, ostilità con i capi o i sorveglianti);

c) critiche di carattere economico (troppo poco pagato) dove la scarsità del guadagno è commisurata al valore del lavoro che il dipendente è cosciente di erogare, e non alle esigenze del bilancio familiare;

d) critiche riguardanti la scarsa soddisfazione ottenuta dal lavoro (si decise di non aggregare questa critica a nessun altro gruppo per poter disporre di un mezzo di controllo della attendibilità delle risposte date alla domanda circa il grado di soddisfazione ricavato dal lavoro);

e) critica riguardante le scarse probabilità di miglioramento e di carriera;

f) critiche su certi aspetti del lavoro, che dall'esame delle risposte dimostrano di possedere un'importanza piuttosto marginale nel giudizio complessivo che gli intervistati danno sulla Fiat (scomodità di orario, scomodità dell'ambiente fisico di lavoro, ostilità con i compagni di lavoro).

Queste critiche ricorrono nelle singole risposte degli intervistati con la frequenza che risulta dalla *tabella 35*.

Dal confronto tra le risposte dei dipendenti Fiat e quelle del gruppo di controllo emergono le seguenti differenze: i dipendenti del gruppo di controllo sono, in genere, più propensi dei dipendenti Fiat a muovere critiche verso la propria azienda. Ciò

è dimostrato in primo luogo dal fatto che un numero significativamente inferiore di appartenenti al gruppo di controllo non rivolge alcuna critica (probabilità 95%, per $X^2 = 4,10$); talune critiche tra le più importanti, inoltre, sono avanzate da una percentuale maggiore di appartenenti al gruppo di controllo che non dai dipendenti Fiat; ciò appare vero, in particolare, per le critiche riguardanti gli aspetti intrinseci del lavoro esercitato, i modi di conduzione e l'ambiente di lavoro e la scarsità del guadagno. I dipendenti Fiat sembrano invece più numerosi nel criticare le

TABELLA 35
Frequenza delle risposte relative alle critiche al lavoro

	Frequenza assoluta percentuale di citazioni		Campione di controllo non Fiat	
Aspetti intrinseci del lavoro	92	40,0	34	51,5
Conduzione e ambiente del lavoro	86	37,4	30	45,4
Inadeguatezza del guadagno	102	44,4	42	63,6
Scarsa soddisfazione	70	30,4	15	22,7
Difficoltà di miglioramenti	66	28,7	17	25,7
Critiche marginali	103	44,8	21	31,9
Nessuna critica	27	11,7	2	3,3

difficoltà di miglioramento, gli aspetti definiti come « marginali » e soprattutto la scarsa soddisfazione tratta dalla esecuzione del lavoro. Questo è forse il dato più significativo, perché conferma che la situazione tecnologica e la organizzazione della produzione provocano un senso di insoddisfazione e di « estraniamento » psichica dal lavoro svolto che è assai più diffuso e acuto di quello delle altre fabbriche.

Sebbene i dipendenti Fiat siano relativamente meno numerosi degli appartenenti al gruppo di controllo nel criticare la scarsità del guadagno, ciò non toglie che rappresentino una percentuale assai rilevante; il fatto che circa la metà degli intervistati ritenga troppo basso il proprio guadagno rispetto alla qualità del lavoro svolto, smentisce l'opinione che la grande maggioranza dei dipendenti Fiat si considerino in complesso soddisfatti « almeno » del trattamento salariale. Distinguendo coloro che muovono questa critica secondo le categorie contrattuali, si ottiene la distribuzione riportata dalla *tabella 36*.

Per quanto riguarda gli operai appare chiaramente che gli insoddisfatti del proprio guadagno sono percentualmente più numerosi nelle categorie superiori, sebbene gli specializzati e i qualificati abbiano salari maggiori degli operai comuni. Ciò rappresenta una ulteriore conferma alla tesi che l'esecuzione dei lavori produttivi più qualificati stimola una coscienza dei propri diritti e del proprio valore molto più chiara di quella esistente tra gli addetti a lavori meno qualificati. Nelle categorie impiegatizie, invece, coloro che ritengono di percepire un guadagno inadeguato al valore del lavoro svolto sono nettamente inferiori. Si è piuttosto

TABELLA 36
*Distribuzione degli insoddisfatti del trattamento economico
secondo le categorie contrattuali*

	Numero	% sul totale intervistati della categoria
Operai comuni	39	44,3
Operai qualificati	27	55,1
Operai specializzati	22	57,9
Impiegati di 3 ^a	4	19,0
Impiegati di 1 ^a e 2 ^a	10	29,3

sto imbarazzati nell'indicare le possibili cause di questa differenza. Può darsi che giochino dei fattori oggettivi, nel senso che, per un gruppo di essi, lo stipendio relativamente cospicuo rispetto alla media apparirà adeguato alle prestazioni svolte. Per un altro gruppo, invece — e si allude in particolare al giovane personale femminile — la risposta è forse dettata non tanto da un giudizio basato sul valore del lavoro eseguito quanto da un confronto con le paghe percepite in luoghi di lavoro diversi dalla Fiat.

Anche le critiche ad altri aspetti del lavoro appaiono rivolte da un numero cospicuo di dipendenti Fiat. I dati reperiti testimoniano che tra essi esiste un diffuso malcontento, una propensione assai accentuata a criticare i più svariati aspetti del rapporto di lavoro. Tra le critiche più frequenti non codificate a priori nel nostro questionario risultano quella delle ore straordinarie, e soprattutto del sistema di ottenere favoritismi attraverso il cosiddetto « sindacato appoggi », espressione pittoresca per indicare il tessuto di solidarietà, connivenze, raccomandazioni, che legano

alcuni gruppi privilegiati con i capi e gli elementi dei sindacati graditi al padrone. Il fatto che soltanto poco più dell'11% degli intervistati si sia astenuto dal muovere qualsiasi critica è un fatto assai significativo; se poi si va a vedere da chi è composto questo 11%, si nota che è in maggioranza formato dai soliti operai comuni di origine contadina e assunti di recente, il cui atteggiamento nei confronti dell'impresa è già stato varie volte illustrato.

Il volume delle critiche avanzate contro la Fiat contribuisce a precisare anche l'effettivo significato delle risposte date circa il grado di soddisfazione ricavato dal lavoro. Incrociando il numero delle critiche rivolte alla Fiat con il grado di soddisfazione, si ottiene una distribuzione che conferma, in complesso, l'esistenza di un rapporto inversamente proporzionale tra i due termini. Quanto maggiore è il grado di soddisfazione, tanto minori o marginali sono le critiche rivolte, e viceversa.

I dati emersi aiutano peraltro a precisare maggiormente il significato della risposta di coloro che si dichiarano «abbastanza soddisfatti»; soltanto il 12% di questi non rivolgono alcuna critica o fanno critiche marginali, mentre ben oltre il 60% ha più di due tipi diversi di critiche da rivolgere.

In base a queste considerazioni, era logico supporre che la maggiore o minore propensione a rivolgere critiche verso l'impresa fosse connessa a maggiori o minori tendenze verso l'alienazione e l'anomia. L'esame effettuato per controllare questa ipotesi conduce a una conclusione positiva: per quanto riguarda la tendenza all'alienazione appare chiaro che questa diminuisce man mano che aumentano le critiche. Per quanto riguarda l'anomia non appaiono invece indicazioni sicure per affermare l'esistenza di una connessione significativa; giova probabilmente il fatto già riscontrato a proposito del grado massimo di insoddisfazione, apparso associato a un livello di anomia molto basso (e si scoprì che ciò era dovuto alla appartenenza alle organizzazioni sindacali). Anche in questo caso gli iscritti ai sindacati dimostrarono di essere tra i lavoratori più propensi a criticare i vari aspetti del lavoro alla Fiat; e il loro basso indice di anomia fa abbassare la media di tutto il gruppo (vedi *tabella 37*).

Dai vari incroci effettuati non compare nessuna critica che, considerata isolatamente, faccia diminuire in misura rilevante l'indice medio di alienazione di coloro che la avanzano. Ciò sembra indicare che non esistono critiche particolari, tipiche dei lavoratori provvisti di un basso indice di alienazione. Il rifiuto del-

le tesi filo-patronali non si associa a nessuna critica specifica, ma si accompagna piuttosto alla propensione a muovere critiche di varia natura, che costituiscono nel loro assieme una condanna generale dell'impresa. Anche questa tendenza dimostra, analoga-

TABELLA 37
Indici medi di alienazione e di anomia secondo il numero di critiche rivolte all'azienda

	Numero intervistati	%	Alienazione	Anomia
Nessuna critica	27	11,7	2,58	1,79
Critiche marginali	21	9,1	2,31	1,96
Una critica	57	24,8	2,23	2,01
Due critiche	39	17,0	2,31	1,95
Tre critiche	31	13,5	2,02	1,86
Quattro critiche	20	8,7	1,97	1,94
Cinque critiche	18	7,8	1,94	2,01
Sei critiche	17	7,4	1,89	2,02
	230	100,0		

mente a quanto si è visto per i livelli di soddisfazione, che la denuncia degli aspetti negativi della realtà aziendale non dipende tanto dalla esperienza diretta del luogo di lavoro, quanto dalla preparazione generale di natura politica, che permette ai lavoratori di avere strumenti adeguati per giudicare i vari aspetti dell'azienda.

La risposta operaia: le aspirazioni

1. Le aspirazioni circa il proprio lavoro

Nel suo fortunato libro *I lavoratori dell'automobile e il sogno americano*¹, Ely Chinoy illustra i modi in cui l'organizzazione della grande industria americana riesce a comprimere, a livellare e ad incanalare le aspirazioni dei suoi dipendenti. Il mo-

¹ ELY CHINOY, *The automobile workers and the American dream*, cit.

Chinoy enumera alcune delle più tipiche contraddizioni tra il mito tradizionale riguardante le prospettive di successo e la effettiva realtà della fabbrica; riteniamo opportuno riportarle perché sembrano adattarsi molto bene anche alla situazione esistente nelle grandi imprese nostrane:

« 1. Ogni lavoro dovrebbe essere visto come passaggio per giungere a qualcosa di meglio.

Ma: nella fabbrica esistono poche sequenze ben definite di lavori progressivamente più qualificati e meglio retribuiti.

2. L'impresa provvede una 'piramide di possibilità' dalla base al vertice dell'organizzazione.

Ma: i quadri intermedi e i tecnici sono sempre più reclutati fra i licenziati di scuole tecniche e professionali piuttosto che dai ranghi del personale di fabbrica.

3. L'iniziativa e la capacità conducono inevitabilmente alla promozione e all'avanzamento di carriera.

Ma: i lavori attentamente definiti e predisposti nei tempi di attuazione in un'industria altamente razionalizzata offrono poche possibilità di dimostrare la propria iniziativa o la propria capacità.

4. Il successo dipende soprattutto dagli sforzi e dalle qualità dell'individuo.

Ma: l'avanzamento nella fabbrica acquista un carattere sempre più collettivo ».

La seconda e la terza contraddizione elencate dal Chinoy sono particolarmente importanti anche nelle grandi imprese italiane. L'operaio alla catena di montaggio, scarsamente istruito e troppo vecchio per ricominciare a studiare, non può competere. Nello stesso tempo, l'organizzazione della produzione basata sul rendimento collettivo della squadra porta a valutare la regolarità e la conformità del lavoro assai più che con l'iniziativa individuale. Ciò rende difficile all'operaio emergere con le sue qualità di produttore, perché ciò che gli è richiesto è di rispettare i tempi predisposti per tutta la squadra, non ritardare e nemmeno accelerare troppo.

do in cui sono organizzate le grandi industrie americane rappresenta la più secca smentita al mito tradizionale di quel paese sulle possibilità di successo dell'individuo mediante la sua ascesa nella scala sociale. Nella fabbrica americana, afferma Chinoy, le possibilità, ad esempio, di essere promossi capi reparto o capi squadra sono praticamente insignificanti; sui 6.000 lavoratori dell'impresa in cui Chinoy condusse l'inchiesta, avvengono soltanto dieci o dodici casi all'anno di promozione, quando un capo o un assistente muore, va in pensione, lascia la fabbrica o è a sua volta promosso. Anche per quanto riguarda la possibilità di migliorare il proprio lavoro o di avanzare di categoria, per non dire di diventare impiegato, le possibilità sono oltremodo scarse.

Due sono i criteri prevalentemente adottati nelle grandi imprese per gli avanzamenti di categoria: l'istruzione tecnica e la anzianità. Ma per l'istruzione già si è visto che la massa degli operai comuni, addetti alle macchine e al montaggio, è per lo più situata a un livello piuttosto basso. Dal canto suo, l'anzianità contraddice l'altra forte tendenza, dovuta soprattutto a esigenze tecniche, di favorire i dipendenti inferiori ai 40-45 anni. Come può un operaio accumulare anzianità in vista di una promozione a un lavoro più qualificato, se a un certo punto diviene troppo vecchio per essere considerato adatto a una promozione?

Stretti in queste contraddizioni, gli operai reagiscono abbassando e rimpicciolendo sempre più le loro aspirazioni. F. Blum, descrivendo le condizioni operaie in una fabbrica alimentare del Minnesota, scrive: « La maggior parte dei lavoratori sono così intensamente occupati nel far fronte al flusso del lavoro, che essi non soffrono più consapevolmente della sua intrinseca monotonia. Essi sono ben adattati perché hanno ridotto il livello delle aspirazioni al basso livello del lavoro. La loro attività è come un piccolo cabotaggio dove tenendosi occupati, chiacchierando, e lavorando si fa passare il tempo in modo da uscire al più presto e andare a casa. Un lavoratore a cui furono lette queste considerazioni commentò: ' Il vero operaio è quello che porta le sue aspirazioni al livello del lavoro. Un uomo nuovo non è mai molto capace, i primi sei mesi sono sempre i più duri. Anch'io ero sul punto di lasciare. Ma dopo un po' ci si abitua ' »¹.

Ad analoghe conclusioni sul basso livello delle aspirazioni

¹ Cfr. F. H. BLUM, *Toward a Democratic Work Process*. New York, Harper, 1953, p. 85.

dei lavoratori industriali pervenne il Guest nella sua ricerca *La carriera professionale e le aspirazioni dei lavoratori dell'automobile*, condotta a Detroit nel 1954¹. Egli trovò che appena il 7% desiderava diventare capo-squadra o capo-reparto, mentre il gruppo più numeroso desiderava soltanto cambiare il proprio lavoro all'interno della fabbrica; nella maggioranza dei casi, le motivazioni di queste aspirazioni erano dettate dal desiderio di ottenere una maggiore sicurezza di impiego piuttosto che dal desiderio di fare carriera; soltanto dodici intervistati su 435 dichiaravano, infatti, che la loro aspirazione era motivata dal desiderio di aumentare la probabilità di carriera o dal gradimento intrinseco del nuovo lavoro.

Quali sono, a confronto con le aspirazioni dei lavoratori americani, quelle riscontrate tra i lavoratori da noi intervistati? I risultati emersi dalla nostra indagine non indicano che le aspirazioni dei lavoratori Fiat siano in complesso molto differenti da quelle dei lavoratori delle grandi imprese americane.

Il gruppo relativamente più numeroso è quello che non ha aspirazioni particolari tranne quella di conservare l'attuale posizione. Seguono, pressoché nella stessa misura, coloro che desiderano migliorare di categoria per ottenere un aumento di salario e coloro che vorrebbero cambiare lavoro all'interno della Fiat. Coloro che desiderano diventare capo-squadra o capo-reparto e gli operai che vorrebbero passare impiegati sono, in complesso, poco più del 20%, mentre circa il 15% aspira ad abbandonare la Fiat per entrare in un'altra fabbrica o per mettersi in proprio.

In complesso, circa la metà dei dipendenti intervistati non nutrono aspirazioni molto elevate, desiderando soltanto rimanere come sono od ottenere miglioramenti piuttosto modesti.

Anche il desiderio di cambiare tipo di lavoro all'interno dell'azienda, che per molti versi si rivela come il più indicativo di uno stato di disagio, non supera nella maggioranza dei casi l'ambito delle aspirazioni definibili come di « ordinaria amministrazione ».

Non si può certo dire che questi bassi livelli di aspirazione derivino dal fatto che i dipendenti Fiat si sentono soddisfatti delle condizioni in cui si trovano.

Le dichiarazioni fornite circa il grado di soddisfazione pro-

¹ R. H. GUEST, *Work Careers and Aspiration of Automobile Workers*, in *American Sociological Review*, cit., 1954, n. 19.

vato erano, come si è visto, assai esplicite ed eloquenti; appena il 30% si considerava molto o moltissimo soddisfatto, mentre il 43% che si diceva abbastanza soddisfatto ha manifestato gravi riserve su vari aspetti dell'organizzazione aziendale. Da che cosa deriva, allora, questa diffusa tendenza ad accontentarsi delle modeste prospettive di miglioramento fatte balenare dall'azienda? I commenti registrati durante il corso delle interviste illuminano bene i motivi di questa rassegnazione. Dice un operaio comune, addetto macchine alla Mirafiori, dipendente Fiat da sette anni: « Passare di categoria? Magari! Ma si vede che lei non sa che cosa vuol dire, per noi, un operaio qualificato: di fronte a noi di terza, quelli sono come gli abitanti di un altro pianeta ». E a sua volta un tornitore qualificato della Lingotto, di 45 anni: « Ormai posso mettermi il cuore in pace con la voglia di passare di prima. Ci ho pensato dieci anni, adesso tutto quello che posso sperare è di andare presto in pensione ». Una delle cose che colpisce di più è l'invecchiamento psicologico di molti lavoratori; a 45-50 anni, con ancora davanti oltre dieci anni di lavoro, la maggioranza di essi non ha ormai altra prospettiva che la pensione. Se è vero, come scrive il Blum, che « buoni operai » sono giudicati quelli che sanno abbassare le loro aspirazioni al livello del lavoro svolto, bisogna allora dire che la direzione Fiat si sforza in tutti i modi di popolare i suoi stabilimenti di « ottimi operai ».

Un aspetto tipico della politica dell'azienda è quello di far apparire le varie categorie contrattuali il più possibile distanziate fra di loro. Se l'operaio di terza considera quello di seconda come « l'abitante di un altro pianeta » e quello di seconda ha lo stesso atteggiamento nei riguardi di quello di prima, la direzione può essere contenta di aver creato un'altra barriera soggettiva fra i suoi dipendenti. Essi tenderanno a identificarsi più con i compagni di categoria che non con tutti i lavoratori, partecipi della medesima condizione di dipendenza ma suddivisi nelle varie stratificazioni. D'altro canto le aspirazioni a migliorare tenderanno sempre a rimanere in un ambito alquanto limitato e ristretto. Inoltre, quanto più lontana apparirà la categoria superiore, tanto maggiore sarà la soddisfazione in coloro che finalmente la raggiungono, e più sentiti — si calcola — l'attaccamento e la gratitudine verso l'azienda.

Nonostante ciò la direzione si preoccupa di non scoraggiare del tutto i desideri di fare carriera o di passare a un lavoro migliore; essa cerca solo di « farlo sospirare » come dicono gli intervistati. Questi desideri vengono accortamente alimentati attraverso

so tutto il sistema ufficioso delle aderenze, delle raccomandazioni, dei favoritismi di natura politica e sindacale.

Non sono certo pochi i casi di operai a cui il capo-squadra o l'attivista del sindacato filo-patronale mormora giorno per giorno: « Sganciati dalla Fiom, vedrai che in poco tempo arriva la promozione ». Un dato clamoroso emerge dal materiale da noi raccolto: sui 25 intervistati che hanno ammesso di essere stati una volta iscritti alla Fiom, ben 24 hanno successivamente beneficiato di un passaggio di categoria, e di questi 18 entro un anno dall'abbandono del sindacato!

Concludendo queste prime osservazioni sui livelli di aspirazione, occorre riconoscere che non manca una minoranza di intervistati che ha rivelato ambizioni differenti. Da un lato, il 20% desidera diventare capo-operaio o impiegato; dall'altro, il 15% circa intende abbandonare l'azienda. Chi sono costoro, quali altri atteggiamenti li differenziano dai due terzi che non condividono queste aspirazioni? E a loro volta, chi sono questi dipendenti, quali sono i loro atteggiamenti?

Se si distinguono gli intervistati secondo la categoria contrattuale, si nota che esistono differenze sensibili tra i livelli di aspirazione. La tendenza a considerarsi soddisfatto dello *status quo* è molto bassa tra gli operai comuni, si rafforza nelle categorie superiori e torna bruscamente a diminuire nel personale impiegatizio (vedi *tabella 38*).

L'aspirazione relativamente più diffusa tra gli operai comuni è quella di migliorare la propria categoria contrattuale (23,4%); segue quella di cambiare lavoro all'interno della Fiat (25%). Una percentuale non trascurabile desidererebbe anche lasciare l'azienda (17%) per entrare in un'altra fabbrica oppure per mettersi in proprio. Le aspirazioni a diventare capo-operaio o a diventare impiegato non sono molto diffuse, e la percentuale di coloro che le nutrono è sensibilmente inferiore a quella presente nelle altre categorie.

Tra gli operai qualificati, non sembra molto diffusa l'aspirazione a passare di prima categoria (10%), mentre una percentuale superiore dichiara che vorrebbe cambiare genere di lavoro all'interno dello stabilimento (24,5%) o diventare capo-operaio (16,3%). Quest'ultima aspirazione sembra sentita più dagli operai qualificati che dagli operai specializzati. Le aspirazioni più condivise da questi ultimi appaiono, infatti, quella di passare nella categoria impiegatizia (18,4%) e quella di abbandonare la Fiat per mettersi in proprio (15,8%). Molto basso è il numero degli specializzati

che vorrebbero cambiare lavoro all'interno della Fiat. In complesso gli specializzati rivelano, rispetto ai qualificati, aspirazioni meno legate al miglioramento della loro posizione nell'ambito del processo produttivo e più orientate verso un salto qualitativo, rappresentato dal passare impiegati oppure dal diventare piccoli imprenditori in proprio. Ciò forse è dovuto al fatto che essi si trovano già, rispetto alle possibilità accordate agli operai, nei posti relativa-

TABELLA 38
Distribuzione degli intervistati secondo la categoria contrattuale e le aspirazioni

	Operai 3 ^a		Operai 2 ^a		Operai 1 ^a		Impiegati 3 ^a		Impiegati 1 ^a e 2 ^a		Totale	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
Restare come adesso	10	11,3	15	30,6	19	50,0	4	19,0	6	17,6	54	23,5
Cambiare lavoro in Fiat	22	25,0	12	24,5	2	5,2	3	14,3	7	20,6	46	20,0
Diventare impiegato	8	9,1	5	10,2	7	18,4	—	—	—	—	20	8,6
Diventare capo	8	9,1	8	16,3	3	7,9	2	9,5	9	26,5	30	13,1
Cambiare fabbrica	6	6,8	2	4,1	1	2,6	1	4,7	3	8,8	13	5,6
Mettersi in proprio	9	10,2	2	4,1	6	15,8	1	4,7	1	2,9	19	8,3
Migliorare categoria	25	28,4	5	10,2	—	—	10	47,6	8	23,6	48	20,9

mente migliori del processo produttivo: i loro desideri quindi o si limitano alla conservazione dello *status quo* (50%), oppure si dirigono verso prospettive di altra natura. Per gli operai qualificati, invece, le aspirazioni si indirizzano ancora lungo la linea di un miglioramento del ruolo professionale all'interno del processo produttivo.

In generale quindi l'aspirazione operaia ad abbandonare l'azienda non è diffusa uniformemente fra tutte le categorie perché, come si è visto, essa è piuttosto sentita tra gli operai comuni e specializzati, ma molto meno tra gli operai qualificati. Si può presumere, inoltre, che il motivo per cui si desidera abbandonare l'azienda sia assai diverso tra gli operai comuni e tra quelli specializ-

zati. I primi sono probabilmente spinti dalla insofferenza di un lavoro duro e ingrato, e la loro aspirazione acquista i caratteri di una protesta individuale nei confronti della grande azienda. La aspirazione ad abbandonare la Fiat si può considerare in un certo senso come la espressione più radicale di una volontà di fuga che ai livelli più moderati si limita al desiderio di cambiare tipo di lavoro all'interno della Fiat. Per gli specializzati invece l'aspirazione ad abbandonare l'azienda si radica probabilmente in motivazioni più positive, come ad esempio nella prospettiva di intraprendere una attività artigianale o commerciale in proprio, oppure di essere assunti come tecnici altamente qualificati in aziende minori.

Per quanto riguarda il personale impiegatizio, l'aspirazione più sentita dagli impiegati di terza è quello di migliorare la propria categoria contrattuale. Anche tra gli impiegati di prima e di seconda categoria il miglioramento è visto nei termini di uno scatto di categoria che si attua o passando nel ruolo superiore o diventando funzionario, capo-ufficio, ecc. La tendenza ad abbandonare l'azienda è assai meno diffusa tra il personale impiegatizio che tra quello operaio, e ciò confermerebbe la tesi acquisita da numerose ricerche sociologiche secondo cui le attività di tipo burocratico riescono a creare le premesse per una assai più forte integrazione soggettiva del dipendente nell'impresa che non le attività a livello operaio.

Se si accettano le considerazioni fatte circa l'influenza della politica direzionale nel regolare le aspirazioni dei dipendenti, si può presumere che le persone con i più modesti livelli di aspirazione manifestino, in generale, le tendenze all'alienazione più elevate. Dall'esame delle risultanze emerse dall'indagine (*tabella 39*) questa ipotesi appare in buona parte fondata, sebbene si presentino alcune particolarità che richiedono un discorso più articolato.

Complessivamente considerati, i dipendenti le cui aspirazioni si limitano all'avanzare di categoria, dimostrano il più elevato indice medio di alienazione. Seguono coloro che si accontentano di rimanere come sono, quelli che ambiscono a diventare capi-operaio, quelli che vorrebbero cambiare lavoro all'interno del complesso Fiat. Le aspirazioni legate ai minori indici medi di alienazione sono invece, nell'ordine, quelle di cambiare fabbrica, di mettersi in proprio e di diventare impiegato.

Vari aspetti di questa distribuzione confermano quindi l'ipotesi che i lavoratori soddisfatti dello *status quo*, o esaurienti le proprie aspirazioni nel percorrere alcune tappe dell'*iter* burocrata-

TABELLA 39

Indici medi di alienazione e anomia secondo le categorie contrattuali e le aspirazioni

Aspirazioni	Alienazione					Totale
	Operai 3 ^a	Operai 2 ^a	Operai 1 ^a	Impiegati 3 ^a	Impiegati 1 ^a e 2 ^a	
Restare come adesso	2,68	2,52	2,08	2,22	2,40	2,30
Cambiare lavoro in Fiat	2,47	1,74	n.s.	1,90	2,17	2,23
Diventare impiegato	2,25	1,18	2,21	—	—	1,99
Diventare capo-operaio	2,40	2,08	2,40		1,92	2,28
Cambiare fabbrica	1,30		1,34		1,70	1,42
Mettersi in proprio	2,02	n.s.	1,75	n.s.	n.s.	1,97
Migliorare categoria	2,57	2,40	—	2,22	1,63	2,37

Aspirazioni	Anomia					Totale
	Operai 3 ^a	Operai 2 ^a	Operai 1 ^a	Impiegati 3 ^a	Impiegati 1 ^a e 2 ^a	
Restare come adesso	2,38	2,19	1,87	2,07	1,73	2,05
Cambiare lavoro in Fiat	2,25	1,19	n.s.	1,27	2,10	2,09
Diventare impiegato	2,40	1,50	1,30	—	—	1,79
Diventare capo-operaio	1,60	2,15	1,94		1,91	1,92
Cambiare fabbrica	1,87		1,17		2,22	1,81
Mettersi in proprio	2,06	n.s.	1,16	n.s.	n.s.	1,93
Migliorare categoria	2,23	1,46	—	2,17	1,84	2,06

n.s. = non significativo.

tico-amministrativo di miglioramenti previsti, dimostrano i massimi valori di alienazione. D'altra parte coloro i quali, attraverso l'aspirazione di abbandonare la Fiat, manifestano il rifiuto di ciò che essa significa per le persone che vi lavorano, manifestano i gradi più bassi di alienazione. Da notare, a questo proposito, che coloro i quali intendono lasciare la Fiat per rimanere operai in altre aziende, rivelano un indice medio di alienazione minore di coloro che invece vagheggiano di mettersi in proprio. Nel primo caso ci si trova davanti a una deliberata e in certo modo polemica volontà di testimoniare la propria appartenenza alla classe

operaia; nel secondo caso il significato politico e morale del rifiuto della realtà Fiat viene attenuato dalla prospettiva di una attività che comporta l'abbandono della propria condizione operaia.

Tra i due poli estremi rappresentati da coloro che ambiscono soltanto a migliorare la propria categoria e da coloro che tendono a uscire dalla Fiat, si collocano altri gruppi di dipendenti, per i quali la connessione tra le aspirazioni e le tendenze alienate sono fonte di una maggiore serie di interrogativi. Una fra le cose che a prima vista rendono più perplessi è la differenza esistente tra l'alienazione relativamente alta di coloro che desiderano diventare capi-operai (capi-squadra o capo-reparto) e quella relativamente bassa di coloro che aspirano a diventare impiegati¹.

Entrambi i tipi di aspirazioni appaiono subito caratterizzate da un significato pressapoco analogo, nel senso che sembrano riflettere un medesimo desiderio di successo sociale attraverso una rapida e socialmente vistosa ascesa nella piramide gerarchica dell'azienda. I nostri dati indicano invece, con notevole margine di probabilità, che le due aspirazioni si associano a livelli medi di alienazione significativamente differenti. Se si osserva il gruppo dei venti operai che desiderano diventare impiegati, si nota che sette di essi posseggono un livello di istruzione superiore alla media dei compagni di lavoro, e altri quattro frequentano corsi serali di ragioneria. La loro aspirazione a diventare impiegati è con tutta probabilità connessa al tipo di scuola frequentata; e d'altra parte si è visto che l'istruzione è un fattore che in genere stimola una presa di coscienza della propria condizione, e favorisce la resistenza contro le sollecitazioni alienanti.

Per alcuni altri operai specializzati che intendono passare impiegati, il motivo della bassa alienazione è probabilmente diverso: essi sono tracciatori, ossia esplicano una mansione per la quale da lungo tempo si rivendica che venga riconosciuta come impiegatizia. L'aspirazione di questi operai non è pertanto da considerarsi nei termini di un miglioramento individuale, perché tende ad assumere il significato di una rivendicazione collettiva di natura sindacale.

Caratteristiche alquanto diverse presentano invece, nel complesso, coloro che desiderano pervenire a posizioni di comando sul-

¹ Da questi ultimi sono stati tenuti distinti i su citati capi-operai che contrattualmente parlando sono anche da considerarsi come impiegati; la parola « impiegato » ha tuttavia un significato ben preciso nel linguaggio delle maestranze Fiat e non c'è rischio di equivoci.

le maestranze (capi-squadra, capi-reparto). Il grado di istruzione di questo gruppo non è in genere molto elevato, e questa aspirazione sembra rappresentare la via di ascesa sociale relativamente più facile in virtù della esperienza pratica accumulata: con molta probabilità il motivo di questa aspirazione deve essere cercato nel desiderio di imitare l'esempio dei propri capi. Costoro, soprattutto agli occhi degli operai comuni, rappresentano l'espressione più tipica delle gerarchie di fabbrica, il simbolo vivente del successo ottenibile dedicando la propria vita alla causa dell'impresa. Per una migliore comprensione dell'atteggiamento di coloro che vorrebbero diventare capi-operai viene pure in aiuto l'elevata tendenza all'autoritarismo che essi rivelano (2,41) contro la media di tutti gli altri dipendenti (2,18). Essi certamente ravvisano nelle mansioni del capo-operaio la condizione migliore per soddisfare queste esigenze autoritarie che, come già si è accennato, appaiono fortemente correlate con le tendenze alienate. Da questo angolo di visuale l'elevata alienazione di tale gruppo di dipendenti si presenta come conseguenza di una volontà di comando che appare realizzabile solo attraverso la identificazione con la causa dell'azienda. È interessante inoltre notare che gli operai comuni che desiderano diventare capi-operai hanno indici medi di alienazione e di autoritarismo assai superiori a quelli degli operai qualificati che nutrono il medesimo desiderio. Nei primi, che sono in genere provvisti di una preparazione tecnica inferiore, l'aspirazione a diventare capo sembra una più diretta conseguenza delle suddette tendenze; nei secondi può darsi invece che giochi anche un obiettivo e in certo qual modo legittimo desiderio di esplicitare a livello di capo le qualità e le competenze tecniche che essi sono coscienti di possedere.

Sempre a proposito di differenze riscontrate tra le varie categorie contrattuali, si può notare che gli operai comuni i quali aspirino a cambiare lavoro all'interno della Fiat mostrano un indice medio di alienazione comparativamente più alto di quello posseduto dagli operai qualificati che nutrono la medesima aspirazione. Su questa differenza, le informazioni in nostro possesso non permettono di avanzare spiegazioni definitive. Un'ipotesi potrebbe essere però la seguente: l'aspirazione a cambiare lavoro nutrita dagli operai comuni nasce dalla volontà di allontanarsi in un qualsiasi modo dal lavoro a cui sono adibiti. Essa è dettata più dalla esigenza di uscire da una situazione percepita ogni giorno più gravosa, che non dalla attrazione specifica di un altro lavoro: « Arriviamo alla sera che siamo incrinati. Il mio unico desiderio è che mi tolgano da questo inferno, poi mi mettano pure dove voglio».

no...» esclama un operaio comune addetto alle linee di montaggio alla Mirafiori; le sue parole possono a buon diritto rappresentare lo stato d'animo di tutti gli altri operai comuni che desiderano cambiare lavoro.

Per buona parte degli operai qualificati il desiderio di cambiare lavoro obbedisce probabilmente all'esigenza di esplicitare più pienamente le proprie capacità fisiche e intellettuali di produttori. Una conferma è fornita dalla dichiarazione di un calderaio-battilastra della Fiat-Aeronautica, in possesso di una qualifica inutilizzata di disegnatore: « Mi sono stufato di questo lavoro che non dà un frutto, a me piacerebbe andare al Reparto Esperienze, e interessarmi dei disegni di carrozzerie: lì sí che potrei di nuovo attaccarmi al lavoro... ». Emerge cosí che il desiderio di cambiare lavoro si collega sovente al grosso problema delle qualifiche professionali non utilizzate: ci sono operai che hanno studiato per due, tre, quattro anni, si sono specializzati nel lavoro che meglio rispondeva ai loro interessi e poi, appena entrati in fabbrica, sono stati costretti a lavori completamente diversi e meno qualificati, senza tener conto né della frustrazione dell'operaio né del danno sociale derivante dalla mancata utilizzazione delle loro competenze professionali. Questo fenomeno è certamente piú vasto di quanto si potrebbe sospettare; oltre un quarto degli operai qualificati e specializzati da noi intervistati hanno dichiarato di essere stati adibiti a mansioni diverse da quelle per cui essi avevano studiato o in cui avevano la maggiore competenza e il piú vivo interesse.

La sfasatura tra lavoro effettuato e lavoro desiderato può anche essere considerata uno dei principali fattori che condizionano la piuttosto elevata anomia di questo gruppo di lavoratori. Già si è avuto modo di constatare che le tendenze all'anomia sono quasi sempre il sintomo di una frustrazione dovuta a motivi inerenti all'ambiente di lavoro.

A proposito della variazione delle tendenze anomiche secondo le diverse aspirazioni professionali, c'è da rilevare che sul campione globalmente considerato non si riscontrano differenze molto significative; in ogni modo, esse appaiono assai piú limitate di quelle registrate nelle tendenze alla alienazione. L'analisi della varianza degli indici medi di anomia, calcolati sul complesso degli intervistati distinti secondo le varie aspirazioni professionali, non raggiunge valori significativi. La punta massima di anomia, come si è visto, è quella rilevata da coloro che aspirano a mutare lavoro all'interno della Fiat, ma anche per questo gruppo le probabilità che la media sia significativamente supe-

riore alla media del restante campione superano appena l'80%.

Prima di concludere il discorso sulle aspirazioni professionali si impone un'ultima considerazione di carattere generale. Un folto gruppo di operai comuni assunti di recente e con tendenze alla alienazione alquanto pronunciate accompagnano la dichiarazione di voler far carriera all'interno della Fiat con commenti da cui traspare che l'aspirazione di aumentare di categoria non nasce soltanto dai vantaggi economici che ne derivano, ma anche dal fatto che permette una maggiore integrazione nel sistema sociale dell'azienda. Il passaggio a una qualifica superiore, a diventare capo-operaio, sono considerati le vie maestre per entrare a far parte del gruppo più integrato nel sistema Fiat. Questi operai, pur sentendosi privilegiati rispetto alla massa di coloro che non lavorano alla Fiat, provano un'acuta inferiorità nei confronti degli operai più qualificati e in grado, a loro giudizio, di usufruire maggiormente delle attività e dei vantaggi sociali della azienda: « Vorrei diventare qualificato o specializzato, così potrei far venire tutta la famiglia a Torino: e mi piacerebbe anche potermene andare al circolo ed alle gite della Fiat senza tanta *gena* (soggezione) » è stata la illuminante dichiarazione di un addetto macchine della Mirafiori, che fino all'anno prima coltivava i campi nelle Langhe e che ora dorme in una soffitta del centro, e torna al paese a fine settimana. Ciò che questi operai desiderano dall'azienda non è soltanto un avanzamento di carriera e un miglior trattamento economico; questi obiettivi sono considerati le condizioni necessarie per una ascesa da compiere *totalmente* all'interno dell'azienda, concepita come un sistema sociale autosufficiente.

Tutti gli obiettivi si esauriscono all'interno della direzione Fiat; il loro modello di riferimento sono soltanto le maestranze più qualificate, con una lunga anzianità, magari residenti nelle case Fiat, soci del circolo ricreativo Fiat, con i figli più piccoli al nido o alle colonie Fiat e i più grandicelli alla scuola Fiat. La riduzione dei propri ideali agli orizzonti dell'azienda li sollecita a convincersi del benessere Fiat, dei valori Fiat, della necessità di sposare la causa Fiat. Attraverso questo autoconvincimento, essi ritengono di facilitare la propria progressiva integrazione; adottano il comportamento che ritengono proprio del gruppo a cui desiderano giungere, considerandolo come un fattore che facilita l'arrivo.

Ma qui si apre una evidente contraddizione: abbiamo visto

che contrariamente a una diffusa opinione, i lavoratori oggettivamente piú integrati nel sistema Fiat tendono ad avere indici di alienazione alquanto inferiori alla media generale. L'atteggiamento di coloro che ambiscono a identificarsi con questo gruppo assume pertanto l'aspetto di una socializzazione anticipatoria *fittizia*.

Ci troviamo di fronte a un caso anomalo, finora non considerato dalla letteratura sociologica sui gruppi di riferimento; in questa letteratura si dà generalmente per scontato che il gruppo il quale patisce una privazione relativa possiede una adeguata conoscenza della condotta e degli atteggiamenti del gruppo sociale che assume come proprio modello di riferimento, e che cerca di imitare. Nel nostro caso ciò non avviene, almeno per quanto riguarda gli atteggiamenti misurati con la scala di alienazione. Ci si trova di fronte alla influenza di alcune variabili finora non prese in considerazione: in primo luogo l'azione prodotta da uno stereotipo concernente atteggiamenti ritenuti tipici del gruppo di riferimento ma che in realtà non sono tali. In secondo luogo, gioca probabilmente anche la variabile rappresentata dai rapporti di forza all'interno della Fiat: i lavoratori che ambiscono a una crescente integrazione nel sistema, sono consigliati di uniformarsi alle tesi direzionali. Ma queste tesi, come si è visto, vengono quasi sempre respinte da coloro che già costituiscono il gruppo oggettivamente piú integrato nel sistema. Ci troviamo in sostanza di fronte a un fenomeno che altera lo schema tradizionale di spiegazione dei rapporti tra i gruppi di privazione relativa e i gruppi di riferimento. Tale alterazione non investe certamente la totalità del comportamento adottato a imitazione del gruppo di riferimento; vi sono determinati valori, legati soprattutto alla struttura e alla gerarchia dei consumi, che corrispondono ai modelli tipici del gruppo di riferimento. Ciò che differenzia i due gruppi è il sistema dei valori ideologici che ispirano i giudizi di carattere etico, politico e sociale. Coloro i quali si trovano nelle zone periferiche del sistema Fiat, tendono ad integrarsi nel sistema manifestando atteggiamenti che sono sostanzialmente diversi da quelli di coloro che già usufruiscono della integrazione. Di tale diversità, probabilmente, i primi non sono consapevoli, ma si può ritenere che se anche lo fossero non cambierebbe nulla: essi sono stati convinti che solo adottando quegli atteggiamenti aumentano le possibilità di una piú piena fruizione del « benessere » Fiat.

2. Le aspirazioni per i figli

Uno dei mezzi piú usati per conoscere le aspirazioni ideali di una persona, prescindendo dagli impedimenti alla loro realizzazione, è di domandare quale professione augurerebbe al proprio figlio. A tale domanda l'intervistato tende quasi sempre a proiettare piú o meno consapevolmente sul figlio, reale o ipotetico che sia, le aspirazioni che egli non ha potuto realizzare, ad augurargli la posizione socio-professionale piú ambita che egli percepisce nel proprio orizzonte di scelte. Attraverso queste risposte diventa cosí possibile prefigurare quale sarebbe la società desiderata dagli intervistati e quali sono, in definitiva, i valori sociali e professionali a cui cercano di ispirarsi nelle scelte concernenti la carriera futura dei figli.

Tenendo presenti queste considerazioni, è stata posta agli intervistati la seguente domanda: «Se lei avesse un figlio, che cosa le piacerebbe che facesse nella vita, ammesso che non ci fosse nessun ostacolo ai vostri desideri». (Nel caso che l'intervistato avesse dei figli per i quali si erano già realizzate o progettate scelte concrete, si adattava la domanda in modo che risultasse sempre distinto il piano dei desideri ipotetici da quello dei progetti vincolati alle possibilità concrete di realizzazione).

Le risposte ricavate sono riportate nella *tabella 40*.

Data l'impostazione della domanda era scontato in partenza che le professioni desiderate per i propri figli risultassero nella quasi totalità a livelli socialmente e culturalmente piú elevati di quelle praticate dai padri. È comunque impressionante che solo meno del 10% desideri per i propri figli una professione operaia. Questa bassissima percentuale non sembra dovuta soltanto al desiderio che i figli conquistino una posizione genericamente piú elevata di quella paterna, ma anche dalla diffusissima avversione ai disagi, alle fatiche del lavoro di fabbrica: «Qualunque cosa, ma non l'operaio», «gli auguro solo che non debba fare una vita da cani come ho fatto io», «se avessi un figlio e dovesse fare l'operaio, sarebbe meglio che non venisse nemmeno al mondo», sono alcune tra le numerose dichiarazioni raccolte durante le interviste.

Questa diffusa avversione al lavoro operaio in fabbrica non deve tuttavia essere frainteso come un desiderio di fuga dalla civiltà delle macchine e del lavoro industriale. Il rifiuto riguarda le condizioni odierne degli operai nell'industria, non l'industria in quanto tale. Ne è un chiaro segno la elevata percen-

tuale di coloro che augurano ai propri figli di diventare tecnici di industria, o anche ingegneri o dottori in chimica industriale. Queste risposte acquistano maggior valore se si paragonano al numero relativamente scarso di coloro che desiderano per i propri figli un lavoro impiegatizio dopo il conseguimento di un « diploma » non altrimenti specificato. Va notato, inoltre, che ben pochi auspicano per i figli professioni in campi di attività diversi da quello industriale, sia pur necessari alla convivenza civile come il commercio, l'artigianato, ecc., e vale appena notare che nessuno desidera per i propri figli una attività agricola.

TABELLA 40

Distribuzione degli intervistati secondo le categorie contrattuali e le aspirazioni per i figli

Desideri per i figli	Operai 3 ^a		Operai 2 ^a		Operai 1 ^a		Impiegati 3 ^a		Impiegati 1 ^a e 2 ^a		Totale	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
Non so, o altro	9	10,4	6	12,2	1	2,6	5	24,8	6	17,6	27	11,8
Operai	9	10,2	4	8,3	4	10,5	—	—	1	2,9	18	7,8
Diplomati imp.	18	19,3	9	18,4	5	13,1	1	4,7	2	5,9	35	15,2
Tecnici, periti	21	23,9	11	22,5	16	42,1	1	4,7	5	14,7	54	23,5
Liberi professionisti	15	17,1	5	10,2	6	15,8	10	47,6	8	23,5	44	19,1
Laurea scientifica	10	11,4	9	18,4	6	15,8	2	9,5	9	26,5	36	15,6
Laurea generica	6	6,8	5	10,2	—	—	2	9,5	3	8,8	16	6,9
Totale	88	100,0	49	100,0	38	100,0	21	100,0	34	100,0	230	100,0

In generale la società che esisterebbe domani, se si realizzassero i desideri degli intervistati, sarebbe una società composta da larghissimi strati di tecnici, ingegneri, ricercatori scientifici; sarebbe una società dove la specializzazione professionale diventa la condizione inderogabile per gioire del proprio lavoro. Senza volerlo i lavoratori Fiat hanno delineato i tratti essenziali di una società nuova che già oggi si cerca di costruire in qualche parte del mondo. Con le loro risposte essi mostrano di condividere le medesime aspirazioni ideali, le medesime esigenze sociali, morali e culturali, che hanno indotto i paesi socialisti a preparare masse crescenti di tecnici, di ingegneri, di scienziati.

Distinguendo gli intervistati secondo la categoria contrattuale, emergono nondimeno differenze degne di attenzione. È di estremo interesse innanzitutto notare che le percentuali di chi auspica per i figli un impiego amministrativo diminuiscono nelle categorie operaie più qualificate, mentre aumentano contemporaneamente le percentuali di coloro che desiderano professioni tecnico-industriali. Questa tendenza lascia supporre che tra gli operai comuni vi è una più larga propensione a concepire l'ascesa sociale non nei termini di una maggiore qualificazione tecnica del proprio lavoro produttivo, bensì nei termini dell'abbandono *tout court* della sfera della produzione e del passaggio tra gli impiegati tradizionali. Gli operai più qualificati respingono invece questo modello stereotipo e dimostrano di preferire la strada che passa attraverso la conquista di funzioni con maggior competenza e responsabilità nella produzione.

Questi diversi modi di desiderare per i figli un successo sociale riflettono, in pratica, due atteggiamenti assai differenti nei confronti del proprio lavoro. L'operaio non qualificato e addetto a una monotona mansione sulla « linea » si sente estraniato da un lavoro che non comprende e non ama; il suo miraggio è di stare « nel pulito », « senza tanto fracasso intorno », « davanti a una scrivania e non davanti a una catena di montaggio ». Ma sebbene il rifiuto del proprio lavoro sia radicale, l'operaio non si accorge che ciò a cui egli aspira possiede, in altra forma, la stessa monotonia, la stessa incapacità di interessare. Talmente abituato alla estraniamento, egli accusa solo i disagi più evidenti del proprio lavoro, lo sporco, il rumore, la noia, lo scarso prestigio, e cita come alternativa ideale un impiego al tavolino, dove sa che sono eliminati alcuni aspetti di quel disagio, ma dove non sa che rimane intatta l'essenza frustrante del lavoro. Egli non immagina che redigere pratiche, spuntare liste di nomi, fare addizioni alla calcolatrice, compongono una *routine* che mortifica lo spirito allo stesso modo come avvitare bulloni o azionare la leva di una brocciatrice per ore e ore di seguito.

Gli operai qualificati e soprattutto quelli specializzati rivelano invece, nelle loro risposte, un atteggiamento molto diverso verso il lavoro di fabbrica. Ben pochi di essi auspicano per i figli una mansione a livello operaio, ma oltre la metà desidera che ottengano un lavoro tecnico di responsabilità e competenza. Pur soffrendo della propria condizione estraniata, essi sono in grado di ravvisare nel lavoro industriale gli aspetti positivi. le

qualità umane e spirituali che si possono sviluppare in un lavoro di produzione, intelligente e creativo. Ciò che essi augurano ai propri figli non è la fuga dalla fabbrica, ma una fruizione più piena e più responsabile del lavoro di fabbrica: « Al giorno d'oggi noi operai non contiamo più nulla nella fabbrica; bisogna essere tecnici o ingegneri per avere ancora delle soddisfazioni », constata un maestro di forno delle Ferriere, 58 anni, terza elementare. « Desidero che mio figlio faccia l'ingegnere: che almeno lui possa avere la gioia di pensare! » esclama a sua volta un tornitore qualificato, 35 anni, iscritto alla Cisl.

Poiché i desideri per i figli dimostrano di riflettere chiaramente gli atteggiamenti degli intervistati verso la propria esperienza di lavoro, è apparso interessante incrociare quei desideri con le aspirazioni professionali. Da tale incrocio emerge la tendenza a desiderare generalmente per i figli una attività professionale che si collochi alcuni passi più avanti sulla linea delle aspirazioni nutrite per se stessi. Appare così che tra gli operai che si limitano a sperare un miglioramento di categoria, l'aspirazione per i figli relativamente più diffusa è che divengano impiegati: la maggioranza di coloro che, a prescindere dall'avanzamento di categoria, desiderano un lavoro più soddisfacente all'interno della Fiat si augurano invece che i figli divengano professionisti, tecnici o laureati in materie scientifiche; e coloro che si dichiarano soddisfatti di come stanno o che vorrebbero diventare impiegati, si augurano per lo più che anche i figli diventino impiegati o tecnici possibilmente alla Fiat.

Questi risultati contribuiscono a conoscere maggiormente il complesso degli atteggiamenti che forma la personalità degli intervistati; essi contribuiscono altresì a rafforzare l'ipotesi che le varie aspirazioni per i propri figli siano significativamente associate a più o meno spiccate tendenze all'alienazione. Questa supposizione risulta confermata dagli indici riportati nella *tabella 41*.

Dal complesso dei dati, risulta che coloro i quali auspicano per i figli le professioni culturalmente e socialmente più elevate dimostrano una tendenza media all'alienazione assai inferiore a quella di chi desidera posizioni professionali meno qualificate. Coloro inoltre che preferiscono per i figli professioni tecniche o scientifiche si dimostrano meno alienati di coloro i quali auspicano professioni burocratico-amministrative: ciò è dimostrato, ad esempio, dalla notevole differenza che si riscontra tra gli indici medi di alienazione di quanti vorrebbero per i figli una professione tecnica (2,15) e di quanti desiderano un lavoro impiegati-

zio (2,51), nonché dalla differenza esistente tra coloro che auspicano il conseguimento di una laurea scientifica (2,00) e coloro che indicano una laurea non scientifica, o non ne specificano il ramo (2,21). In complesso, si può affermare che i lavoratori meno alienati aspirano in genere a una mobilità sociale maggiore di quanto desiderino i più alienati; d'altra parte, questa mobilità sociale non è da ritenersi come acquisizione di uno *status* sociale genericamente più elevato, bensì come una maggiore qualificazione tecnica e scientifica in attività di produzione e di ricerca: il che risulta perfettamente coerente con il senso di quanto è già emerso in altre parti della nostra indagine.

TABELLA 41

Alienazione media degli intervistati secondo i desideri per i figli

Aspirazioni per i figli	Operai 3 ^a	Operai 2 ^a	Operai 1 ^a	Impiegati 3 ^a	Impiegati 1 ^a e 2 ^a	Totale
Non sa, o altro	2,51	1,85	n.s.	2,60	2,23	2,28
Operai	2,70	1,97	2,07	—	n.s.	2,33
Diplomati	2,59	2,45	2,74	n.s.	n.s.	2,51
Tecnici	2,42	1,90	1,93	n.s.	2,02	2,15
Liberi professionisti	2,03	1,72	1,97	2,22	2,31	2,08
Lauree scientifiche	2,03	1,72	2,40	(n.s.)	2,06	2,00
Lauree generiche	2,25	2,28	—	(n.s.)	2,13	2,21

Un'ultima osservazione deve essere fatta a proposito di coloro che desiderano per i figli un lavoro operaio. Si potrebbe pensare che questo desiderio sia la prova di un forte attaccamento ideologico alla propria classe. Alla prova dei fatti questa opinione si rivela schematica ed erronea. Un solo intervistato dimostra di colorare la sua risposta con un significato ideologico: « Vorrei che mio figlio facesse l'operaio in una nuova società civile ». Tutti gli altri, che hanno indici di alienazione assai elevati, danno alle loro risposte un significato del tutto diverso. Se si esamina il gruppo di questi lavoratori si nota che oltre i due terzi sono di origine contadina o bracciantile. È in questa estrazione sociale che ci sembra debba essere ricercato il motivo della loro aspirazione: si può presumere che essi non si sentano ancora completamente identificati con lo *status* operaio a cui sono pervenuti da poco tempo.

Si può perciò ritenere il desiderio che i figli diventino operai originato dalla preoccupazione che essi riescano a consolidare la nuova posizione sociale della famiglia. Tale desiderio significa, in sostanza, che si vuole evitare che i figli ritornino in campagna. Esso viene formulato con un riferimento a ciò che non si vuol più essere, piuttosto che a ciò che si potrebbe raggiungere. Non deve quindi meravigliare che questo desiderio si associ a un elevato indice di alienazione; coloro che desiderano i figli operai sono gli stessi che aderiscono alle tesi padronali perché vedono in esse il mezzo più comodo e sicuro per far carriera all'interno della Fiat.

Queste considerazioni servono, tra l'altro, a far riflettere sul rischio di mistificare il concetto di coscienza operaia; un forte attaccamento alla propria classe esclude certamente l'aspirazione a una mobilità sociale di stampo piccolo-borghese, ma non impone il rifiuto di qualsiasi tipo di mobilità sociale per tema di « tradire » la classe. Il desiderio di giungere a professioni più qualificate non contraddice affatto la propria adesione alla classe operaia; essa, al contrario, sottintende la convinzione che proprio una crescente specializzazione tecnico-professionale costituisca la strada attraverso cui la classe nel suo complesso conquista le premesse per esercitare un ruolo sempre più determinante nella vita economica, politica e culturale della società. L'aspirazione che i propri figli studino il più possibile per diventare tecnici o ingegneri, medici o chimici non solo non contraddice, ma trae vigore ideale dalla coscienza di classe. L'obiettivo che si vuole raggiungere non è la fuga dal lavoro, ma una esaltazione piena delle capacità dell'*homo faber*.

3. Aspirazioni per le figlie

Anche la domanda: « Che cosa le piacerebbe che facesse sua figlia? » sollecita una distribuzione di risposte che presenta numerosi aspetti interessanti. Mediante queste risposte si riesce indirettamente a conoscere l'opinione che gli intervistati hanno delle funzioni sociali della donna, e si acquisiscono elementi per accertare il maggiore o minore conservatorismo in questo campo.

Va subito detto che la maggioranza degli intervistati dichiara che se avessero una figlia, la farebbero studiare per metterla in grado di svolgere una professione abbastanza qualificata. Il titolo di studio e il lavoro più indicato sono rispettivamente il

diploma dell'Istituto Tecnico e un impiego d'ufficio. Non manca però chi vorrebbe che la propria figlia svolgesse una professione per cui è necessaria una laurea, chi sarebbe contento se diventasse maestra elementare. Soltanto un quarto circa di intervistati desidera che la figlia non svolga un'occupazione retribuita ma si occupi delle faccende domestiche. È parso opportuno distinguere, in questo gruppo, coloro che si limitano a indicare il ruolo di casalinga senza ulteriori specificazioni, da coloro i quali desiderano invece che la propria figlia consegua un titolo di studio prima di sposarsi e fare la madre di famiglia. Questa distinzione, come si vedrà, appare importante perché tende ad associarsi a due differenti livelli medi di alienazione.

Distinguendo le risposte secondo le categorie contrattuali degli intervistati non compaiono differenze significative nelle aspirazioni per le figlie (tabella 42).

TABELLA 42

Distribuzione degli intervistati secondo le categorie contrattuali e le aspirazioni per le figlie

Desideri per le figlie	Operai 3 ^a		Operai 2 ^a		Operai 1 ^a		Impiegati 3 ^a		Impiegati 1 ^a e 2 ^a		Totale	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%		
Non sa	10	11,3	10	20,5	7	18,4	6	28,6	3	8,8	36	15,7
Mestiere	5	5,7	3	6,1	3	7,9	—	—	—	—	11	4,8
Diplomata, imp.	34	38,7	22	44,9	11	28,9	1	4,8	8	23,5	76	33,1
Maestra	12	13,6	1	2,1	4	10,5	—	—	4	11,8	21	9,1
Laureata, libera professionista	11	12,5	7	14,3	4	10,5	5	24,8	6	17,6	33	14,3
Casalinga	12	13,6	6	12,2	7	18,4	4	19,0	9	16,5	38	16,5
Casalinga istruita	4	4,5	—	—	2	5,3	5	24,8	4	11,8	15	6,5
Totale	88	100,0	49	100,0	38	100,0	21	100,0	34	100,0	230	100,0

Questo risultato appare differente da quanto era emerso a proposito delle aspirazioni per i figli maschi, nelle quali l'esperienza lavorativa degli intervistati sembrava giocare un ruolo rilevante. L'assenza di differenze significative a livello di categoria contrattuale per quanto riguarda i desideri relativi al futuro delle proprie figlie, sembra dimostrare che le opinioni circa le funzioni sociali della donna sono in complesso omogeneamente di-

tribuite nelle diverse stratificazioni professionali della classe lavoratrice. Soltanto una lieve differenza appare emergere tra le risposte fornite dagli operai e quelle fornite dagli impiegati, i quali ultimi insistono un po' di più sulla necessità di una istruzione superiore.

Differenze molto rilevanti appaiono invece incrociando le aspirazioni per le figlie con gli indici medi di alienazione. Queste differenze risultano ancora più accentuate di quelle registrate a proposito delle aspirazioni per i figli maschi, e ciò sembra indicare che il ruolo sociale assegnato alla donna risente in maggiore misura dell'atteggiamento ideologico di fondo di chi è chiamato a rispondere.

In linea di massima si nota che le aspirazioni socialmente più modeste, analogamente a quanto emerso circa le aspirazioni per i figli maschi, sono associate ai maggiori indici di alienazione, mentre man mano che le aspirazioni raggiungono livelli socio-professionali più qualificati, le tendenze all'alienazione diminuiscono (*tabella 43*).

TABELLA 43
*Indici medi di alienazione secondo le categorie contrattuali
e le aspirazioni per le figlie*

Aspirazioni per le figlie	Operai 3 ^a	Operai 2 ^a	Operai 1 ^a	Impiegati 3 ^a	Impiegati 1 ^a e 2 ^a	Totale
Non sa, o altro	2,35	1,87	2,56	2,16	1,75	2,19
Mestiere	2,96	2,30	2,20	—	—	2,57
Diploma, impiegata	2,69	2,05	2,31	(n.s.)	2,41	2,41
Maestra	2,27	(n.s.)	2,52	—	2,17	2,30
Laureata	1,86	2,08	1,22	2,25	2,26	1,96
Casalinga	1,80	1,53	1,69	2,20	1,94	1,82
Casalinga « istruita »	2,42	—	(n.s.)	2,52	2,00	2,33

Un risultato appare tuttavia alquanto inaspettato: coloro che preferiscono la propria figlia impegnata in un ruolo di casalinga anziché occupata in una professione esterna alla casa, posseggono il più basso indice di alienazione. I calcoli statistici escludono praticamente la possibilità che questo risultato sia dovuto al caso (meno del 2% di probabilità). Questo risultato sembra contraddire il giudizio alquanto diffuso secondo cui chi preferisce

assegnare alla donna il ruolo di casalinga denota un atteggiamento conservativo o, in sostanza, relativamente piú alienato di chi invece sostiene l'importanza di un lavoro retribuito per il processo dell'emancipazione femminile.

Quali possono essere le cause che provocano questa inaspettata tendenza? Anche in questo caso un tentativo di spiegazione può essere ricercato nei commenti che accompagnano le risposte degli intervistati. Dice una dattilografa di 23 anni impiegata presso la Sede Centrale della Fiat: « Mia mamma è morta due anni fa; faceva l'operaia, lavorava otto ore al giorno e la sera doveva ancora occuparsi di noi, lavare, cucinare, ecc. Questa vita l'ha fatta morire almeno dieci anni prima. Se un giorno avrò una figlia, mai e poi mai vorrò che faccia la stessa fine ». Un disegnatore impiegato di seconda categoria, 35 anni, così commenta: « Una donna sposata è molto meglio che si occupi soltanto della casa, piuttosto che logorarsi con un altro lavoro. Naturalmente deve avere tutte le comodità moderne, il frigo, la lavatrice, tutti gli elettrodomestici insomma. Allora non ha piú bisogno di stancarsi, è piú libera e può occuparsi meglio del marito e dei figli ». In sostanza un lavoro esterno, aggiunto ai doveri familiari, è giudicato un peso insopportabile per una donna. La prospettiva di rimanere a casa non sembra difesa secondo i modelli retorici della donna « angelo del focolare », ma con altri argomenti piú pratici e funzionali; la comodità degli elettrodomestici, le case piccole e moderne che non richiedono grande fatica per la pulizia, sono considerati una condizione inderogabile per la famiglia futura della propria figlia. Una volta liberata dalle piú gravose fatiche domestiche la donna, nell'opinione di questi intervistati, dovrebbe svolgere una funzione di coesione familiare e di educazione della prole, piuttosto che impiegarsi in un lavoro cui non potrà mai dedicarsi totalmente a causa dei doveri domestici. Ma dall'indagine emerge un altro dato alquanto inaspettato: coloro i quali desiderano che la propria figlia si occupi della casa avendo prima conseguito un titolo di studio superiore (la condizione definita per brevità di « casalinga istruita »), denotano un livello medio di alienazione che ha probabilità di essere significativamente piú elevato di quello di coloro che indicano per la figlia un ruolo di casalinga senza ulteriori specificazioni.

Questo risultato appare piuttosto sconcertante: è la prima volta che le aspirazioni a una maggiore cultura tendono ad associarsi a una piú elevata alienazione. Una spiegazione convincente-

te del fenomeno è piuttosto difficile da trovare; in linea di ipotesi si può tuttavia supporre che coloro i quali desiderano che la propria figlia ottenga un titolo di studio prima di dedicarsi alla casa, hanno in sostanza una concezione piuttosto piccolo-borghese ed esibizionistica della cultura femminile. Questa viene interpretata come una specie di dote che facilita la caccia al marito o può essere sfoggiata in salotto. La cultura desiderata è in sostanza una semplice facciata, priva sia del valore intrinseco di una autentica formazione spirituale, sia della sua utilizzazione in una attività professionale. Questa ipotesi appare indirettamente confermata dal fatto che coloro i quali auspicano per la propria figlia un titolo di istruzione superiore come condizione per lo svolgimento di una professione qualificata, dimostrano livelli molto bassi di alienazione.

In conclusione ci troviamo di fronte ai seguenti risultati:

1. dimostrano i livelli più elevati di alienazione coloro che desiderano che la propria figlia si impieghi in un mestiere o in una professione poco qualificata con lo scopo prevalente di integrare il bilancio familiare;

2. dimostrano bassi livelli di alienazione sia coloro che preferiscono che la propria figlia si occupi della famiglia (senza però fare la « signora » con civetterie pseudo-culturali) sia coloro che aspirano a livelli culturali e professionali molto qualificati (insegnanti liceali, dottoresse, addette alla ricerca scientifica, ecc.);

3. dimostrano, infine, livelli intermedi di alienazione coloro che auspicano per la propria figlia titoli scolastici e professionali di media qualificazione (impiegata d'ufficio, maestra, ecc.).

Un senso che si può ricavare da questi risultati: chi è più vicino alle posizioni ideologiche della classe operaia tende ad assegnare alla donna gli stessi diritti dell'uomo nel campo della cultura e della qualificazione professionale; al tempo stesso, emerge anche l'avvertimento che è un errore presumere che la coscienza di classe debba sempre e necessariamente accompagnarsi al concetto stereotipo della conquista di un lavoro esterno alla famiglia come premessa indispensabile per la emancipazione femminile.



Capitolo nono

La risposta operaia: le attività nel tempo libero

1. Le scelte per il tempo libero

Uno dei temi preferiti dalla letteratura sociologica sull'alienazione è la condizione dei lavoratori industriali di fronte al tempo libero. La programmazione del tempo libero come strumento di integrazione nel sistema della grande industria è uno dei problemi più acutamente avvertiti e in America e in Europa, ed è apparsa una notevole mole di letteratura riguardante questo tema. Nel primo capitolo della nostra ricerca si è già accennato ad alcuni motivi di questa tematica: riteniamo perciò opportuno entrare direttamente nella discussione dei dati emersi dall'indagine sperimentale, senza soffermarci ulteriormente sull'importanza che la utilizzazione del tempo libero assume agli effetti di uno studio sull'alienazione.

Prima di passare all'esame di quali attività e interessi appaiono caratterizzati da una maggiore o minore tendenza alla alienazione, appare necessario affrontare alcuni problemi pregiudiziali. Il primo è rappresentato dalla polemica oggi in corso tra chi, di fronte alla prospettiva della riduzione dell'orario di lavoro, preferisce ridurre le ore giornaliere di lavoro lasciando immutato il fine settimana, e chi invece preferisce allungare il fine settimana lasciando intatto l'orario lavorativo degli altri giorni feriali.

L'importanza politica, economica e sociale della scelta è evidente: le sue conseguenze si ripercuotono sugli indirizzi produttivi e sulla struttura dei consumi, sui rapporti sociali e sulle attività culturali e ricreative. Nel secondo capitolo di questo libro si è cercato di dimostrare come la preferenza per la cosiddetta soluzione della « settimana corta » (che ha caratteristiche tipiche di una società neo-capitalistica sviluppata) apparisse un probabile sintomo di maggiore alienazione rispetto alla preferenza per la giornata corta. Tuttavia la constatazione empirica che un numero rilevante di lavoratori, anche legati alle posizioni operaie,

preferisce la soluzione della « settimana corta » rispetto a quella della « giornata corta » indusse a non considerare aprioristicamente questa preferenza come una componente integrante dell'atteggiamento alienato e ci limitammo a presentare la connessione tra la preferenza per la settimana corta e un alto indice di alienazione come un'ipotesi da verificare sperimentalmente. Venne quindi formulata la domanda: *se ci fosse una diminuzione di orario a parità di salario, lei preferirebbe avere le nuove ore libere alla fine della settimana lavorando lo stesso tempo gli altri giorni, oppure preferirebbe lavorare di meno ogni giorno senza però allungare il fine settimana?*

Le risposte ottenute (tabella 44) confermano la fondatezza della ipotesi secondo cui la preferenza per la settimana corta tende ad associarsi a maggiori livelli di alienazione, ma non consentono di considerare questa preferenza come un sintomo necessario e inequivocabile di alienazione.

Oltre l'80% degli intervistati Fiat (e il 74% degli intervistati del gruppo di controllo) dichiarano di preferire la settimana corta, mentre soltanto poco più del 15% preferisce la soluzione della giornata corta, e il 4% si dichiara indifferente.

TABELLA 44

Distribuzione degli intervistati secondo le preferenze per l'orario di lavoro

	Fiat		Gruppo di controllo	
Preferiscono la settimana corta	185	80,7 %	50	75,5 %
Preferiscono la giornata corta	35	15,2 %	14	20,5 %
Non sanno, non hanno preferenze	10	4,1 %	4	6,0 %
	230	100,0 %	68	100,0 %

La suddivisione di questi due gruppi secondo le categorie contrattuali non fa emergere differenze significative; si può cioè assumere che non esistono categorie operaie o impiegatizie in cui una delle due soluzioni risulti più diffusamente desiderata che nelle altre categorie. Il calcolo delle differenze tra gli indici medi di alienazione e di anomia dei due gruppi conduce a risultati che, come si è detto, confermano la ipotesi secondo cui la preferenza per la settimana corta tende ad associarsi a una più spiccata tendenza all'alienazione e all'anomia (tabella 45).

I calcoli di significatività escludono, con il 98% di probabilità per l'alienazione e il 99% per l'anomia, che le differenze tra le medie dei due gruppi siano casuali.

Il fatto che anche le tendenze all'anomia, oltre a quelle all'alienazione, siano inferiori nel primo gruppo, è un dato che non va trascurato; esso è in fondo molto logico, perché collima perfettamente con le implicazioni contenute nella nostra ipotesi. Coloro che preferiscono disporre di maggior tempo libero durante i giorni feriali piuttosto che alla fine settimana sono certamente più portati a trascorrere parte di questo tempo coltivando rapporti sociali con i propri compagni di lavoro, di partito o

TABELLA 45

Indice medio di alienazione e anomia degli intervistati, secondo le preferenze per l'orario di lavoro

Preferiscono:	N.	Alienazione	Anomia
la giornata corta	35	1,93	1,68
la settimana corta o non hanno preferenze	195	2,24	2,05

di sindacato (circa la metà di questo gruppo è formato da iscritti al sindacato). La loro preferenza riflette, in sostanza, un acuto senso di integrazione sociale che rischierebbe di andare compromessa se la maggior parte del tempo libero fosse occupata nelle attività tipiche dei *week ends* prolungati. Coloro che preferiscono invece il fine settimana prolungato dimostrano in maggiore proporzione di inclinare verso generi di attività o di interessi che mentre li integrano a livello individuale nel sistema economico e ideologico della grande industria, li sollecitano ad allentare i loro rapporti con l'ambiente sociale circostante, ad alimentare in qualche modo indifferenza e scetticismo verso il valore umano di tali rapporti.

Questi giudizi non vanno naturalmente presi in senso schematico e assolutistico, perché nell'80% di coloro che preferiscono la settimana corta compare anche un rilevante numero di lavoratori con bassi indici di alienazione e anomia.

L'esatta portata delle risultanze emerse dall'indagine può perciò essere espressa nel modo seguente: coloro che preferiscono la soluzione della «giornata corta» mostrano, nella grande maggioranza, indici di alienazione e di anomia nettamente infe-

riori alla media; coloro che preferiscono invece la soluzione della « settimana corta » mostrano differenze assai accentuate per quanto riguarda le tendenze all'alienazione e all'anomia. Ciò conduce a concludere che coloro i quali scelgono la « giornata corta » dimostrano una evidente preoccupazione ideologica di rifiutare qualunque suggestione che possa sembrare favorita od originata dal sistema capitalistico; coloro che dichiarano di preferire la « settimana corta » danno un giudizio non caratterizzato ideologicamente. Le differenti risposte, in persone che pure manifestano un analogo rifiuto delle posizioni neo-capitalistiche, indicano che la diversità di opinioni su questo problema potrebbe dare lo spunto a un interessante dibattito circa le scelte politiche che il movimento operaio deve fare per quanto riguarda il tempo libero.

2. Occupazioni complementari al lavoro principale

Un fenomeno che va diffondendosi nelle città industriali del Nord è la tendenza di molti operai a svolgere lavori complementari alla propria occupazione principale. Ciò è dovuto soprattutto alla necessità di trovare una fonte di guadagno aggiuntiva per soddisfare esigenze di consumo che con il solo provento del lavoro principale rimarrebbero allo stato di desideri. Il fenomeno del lavoro complementare ha preso consistenza soprattutto negli ultimi anni: tutto fa presumere che esso tenderà ad aumentare. La causa di fondo può essere individuata nel fatto che le esigenze di un tenore di vita superiore a quello tradizionale tendono a elevarsi con un ritmo molto più rapido di quanto non avvenga per le possibilità economiche dei dipendenti industriali. Contribuisce, inoltre, la tendenza a una progressiva riduzione dell'orario di lavoro, la quale « libera » delle ore che possono venire dedicate alla esecuzione di lavori straordinari o supplementari. Infine, si deve tener conto che in un vasto numero di piccole imprese industriali o artigiane aumenta la domanda di personale qualificato; tale domanda può essere in buona parte soddisfatta dalle prestazioni a *part-time* di lavoratori di altre aziende, per i quali non c'è quindi bisogno di pagare i contributi aggiuntivi di legge (mutua, accantonamento per la pensione, ecc.).

Se l'esigenza di ottenere un maggiore guadagno è senz'altro il motivo principale che spinge numerosi lavoratori a ricercare

un lavoro complementare, non deve tuttavia essere trascurato un altro motivo: il ritrovare, nel lavoro complementare, una soddisfazione quasi del tutto scomparsa nel lavoro svolto presso la grande industria. Nelle piccole officine o nelle botteghe artigiane gli operai della grande industria sono chiamati a svolgere lavori generalmente più qualificati e più interessanti di quelli svolti durante le ore del lavoro principale; essi usufruiscono perciò di un margine di libertà e di creatività, che non solo contribuisce a far pesare psicologicamente meno questo lavoro, ma sollecita addirittura a vedere in esso l'occasione per rifarsi e « vendicarsi » delle condizioni disumanizzate di cui devono soffrire durante le ore del lavoro principale.

Dalle risultanze della nostra indagine risulta che circa il 12% dei lavoratori Fiat intervistati svolge stabilmente un lavoro complementare, e circa un altro 10% esegue prestazioni occasionali. Tra i lavoratori dipendenti dalle quattro imprese del gruppo di controllo il numero di coloro che svolgono normalmente lavori complementari non è superiore al 5%. Questo raffronto induce a riflettere: i salari medi nelle quattro imprese di controllo non sono certo superiori a quelli percepiti alla Fiat, e in alcuni casi sono nettamente inferiori. Se la spinta a ricercare un lavoro supplementare fosse dovuta soltanto all'esigenza di quadrare un bilancio familiare che non si vuole ulteriormente comprimere, la percentuale dei dipendenti delle imprese minori impegnati in lavori complementari dovrebbe risultare superiore o quanto meno pari a quella dei dipendenti Fiat. Dai dati in nostro possesso risulta invece il contrario, e i calcoli statistici avvertono che con oltre il 98% di probabilità la differenza emersa dal campione si riscontra effettivamente nell'universo dell'indagine. La spiegazione di questo fenomeno non può quindi essere ricercata in un mero fattore economico, ma anche in fattori sociologici e culturali. In alcune analisi sulla Fiat effettuate nell'ambito del movimento operaio, si è già tentato di individuare la natura di questi fattori; una menzione particolare meritano Minucci e Vertone per le osservazioni fatte ne *Il grattacielo nel deserto*¹.

L'impetuoso sviluppo economico del neo-capitalismo torinese è stato accompagnato, negli ultimi anni, dalla diffusione di modelli di consumo caratterizzati dalla rilevanza di determinati beni durevoli, come l'automobile e gli elettrodomestici casalinghi.

¹ Cfr. A. MINUCCI - S. VERTONE, *Il grattacielo nel deserto*, cit., p. 124.

La possibilità di comperare questi beni tende sempre più ad acquistare il valore emblematico di una corsa per partecipare a una piccola fetta del nascente benessere. I dipendenti Fiat sono spinti a realizzare tali modelli di consumo da un senso di necessità sociale che è relativamente più acuto di quello avvertito dagli operai di altre aziende minori. Questi ultimi aspirano a un più alto tenore di vita perché sono sollecitati da esigenze ormai diffuse e generalizzate in tutto l'ambiente sociale. Sui dipendenti Fiat gioca anche una sollecitazione più acuta e particolare, che è appunto rappresentata dal fatto di essere dei dipendenti Fiat. Questo *status* alimenta un insieme di aspettative diffuse che stimolano la realizzazione del modello stereotipo del dipendente Fiat, quello di una persona relativamente privilegiata alla quale non è permesso di rinunciare a determinati consumi. D'altra parte, però, i guadagni percepiti alla Fiat non raggiungono in complesso livelli tali da poter soddisfare i bisogni che le suggestioni alimentate dallo stesso sistema Fiat fanno percepire come socialmente necessari. Si apre così una grottesca contraddizione, che stimola le maestranze dell'industria automobilistica torinese a una corsa assillante verso obbiettivi sempre nuovi e sempre più difficili da raggiungere. « La psicosi del miglioramento sociale attraverso l'artefatto sviluppo di certi consumi » scrivono Minucci e Vertone « spingendo l'operaio a spese che urtano contro l'effettivo potere d'acquisto del suo salario, lo costringe ad indebitarsi, lo imprigiona in un sistema di pagamenti rateali verso l'azienda e verso gli altri fornitori, lega il suo destino alla necessità di far fronte agli impegni, e quindi di non turbare in alcun modo il suo rapporto di lavoro, neppure con uno sciopero »¹. Anche il fenomeno del lavoro complementare è citato in una nota come un mezzo a cui ricorrerebbero soprattutto gli operai specializzati.

A noi sembra che in questo fenomeno, più che in ogni altro, si colga l'aspetto paradossale dell'attuale condizione dei dipendenti della grande industria torinese. Essi sono tenuti a realizzare il modello di consumo che più si addice al loro *status*; ma per poter realizzare questo modello sono costretti a lavorare anche fuori della Fiat; devono ricorrere a risorse esterne al sistema per poter acquistare quei beni che il sistema stesso spinge a far sentire come irrinunciabili a tutti coloro che del sistema stesso sono dipendenti.

¹ A. MINUCCI - S. VERTONE, *op. cit.*, p. 124.

In questa contraddizione appare chiaramente il motivo per cui un numero di lavoratori Fiat maggiore di quello dei dipendenti di altre fabbriche svolge lavori complementari. Minucci e Vertone ritengono che essi sono soprattutto operai specializzati; le nostre risultanze indicano invece che la corsa al lavoro complementare è diffusa ugualmente in tutte le categorie operaie e impiegatizie. Assieme agli operai qualificati e specializzati che lavorano la sera e il sabato come elettricisti o meccanici di autorimesse, abbiamo trovato operai comuni che lavorano come benzinari, come camerieri di bar, come piccoli rappresentanti; assieme ai ragionieri impiegati di seconda categoria, che tengono i libri paga di piccole imprese, abbiamo trovato le dattilografe ventenni che la domenica pomeriggio stanno in casa a svolgere lavori di copisteria.

Vi sono tuttavia altri punti più importanti sui quali i giudizi dati da Minucci e Vertone sembrano messi in discussione dalle risultanze emerse dalla nostra indagine sperimentale. Descrivendo le conseguenze economiche e sociologiche provocate dalla « distorsione » dei consumi esistenti nella attuale società industriale torinese, essi sembrano sottintendere che coloro i quali più ansiosamente ricercano guadagni supplementari per soddisfare le esigenze del modello di consumo Fiat siano le persone sollecitate al maggiore inserimento nel sistema ideologico del neocapitalismo; il loro stesso comportamento sarebbe la dimostrazione di fatto della loro docilità nell'obbedire alle suggestioni alimentate dal sistema stesso. I dati a nostra disposizione (*tabella 46*) smentiscono questa ipotesi: il confronto tra il livello medio di alienazione del gruppo che svolge lavori supplementari e il livello medio degli altri intervistati indica — con oltre il 95% di probabilità — che il livello del primo gruppo è significativamente inferiore al livello del secondo.

Nel primo gruppo, già si è detto, sono presenti in modo quasi proporzionale tutte le categorie operaie e impiegatizie: ciò porta a escludere che il risultato possa essere viziato dalla prevalenza di categorie contrattuali per le quali si sono riscontrati livelli di alienazione e di anomia lontani dalla media generale. Inoltre, suddividendo i componenti del primo gruppo secondo le diverse categorie contrattuali, appare che in ciascuna di esse l'indice medio di alienazione è pari o inferiore a quello calcolato per l'intera categoria. D'altra parte, però, tutti gli indici di anomia tendono ad essere superiori a quelli medi delle categorie complessivamente considerate.

TABELLA 46

Indice medio di alienazione e anomia secondo lo svolgimento o meno di lavori supplementari

	Alienazione	Anomia
Svolgono lavori supplementari	1,96	2,20
Non svolgono lavori supplementari	2,27	1,95

Le conclusioni che emergono da questi risultati sembrano modificare, in parte, i giudizi alquanto diffusi secondo cui chi agisce per conquistare più velocemente i modelli di consumo della attuale società industriale è per ciò stesso più propenso ad accettare la propria integrazione nel sistema ideologico del neo-capitalismo. Al contrario, più è pressante l'aspirazione a un dato livello di vita, maggiori sono le probabilità che i lavoratori siano portati ad avvertire le contraddizioni in cui sono prigionieri, e a rifiutare il sistema che alimenta queste contraddizioni. La loro aspirazione a determinati tipi di consumi collima oggettivamente con determinati obbiettivi della politica neo-capitalistica di sviluppo economico: ciò non vieta tuttavia che la aspirazione individuale a questi consumi si accompagni a una crescente ostilità verso il sistema che nega la possibilità di soddisfare appieno le esigenze da esso stesso suscitate.

L'alta anomia di questi lavoratori testimonia, d'altra parte, che essi non vedono un'alternativa positiva al sistema di cui si avvertono vittime. Il loro rifiuto del sistema neo-capitalistico non si traduce in una accettazione delle organizzazioni operaie; essi si sentono scarsamente integrati in qualsiasi ambiente sociale. Il loro assillante desiderio di benessere individuale è al tempo stesso un effetto e una causa di questo atteggiamento; gettati in una società che percepiscono avidamente protesa a ideali egoistici di benessere, essi si comportano di conseguenza. Non hanno fiducia nei discorsi del padrone perché capiscono che non è con l'inerte integrazione nelle maglie dell'azienda che saranno soddisfatte le loro aspirazioni; sono spinti d'altra parte a negare fiducia anche alle organizzazioni operaie, sovente accusate di non essere capaci a nulla, di lasciare il tempo che trovano. L'unica via che rimane è quella di contare soltanto su se stessi, di moltiplicare i propri sforzi individuali, di darsi da fare in una società che ha perduto ormai il senso della solidarietà umana.

3. Le attività preferite nel tempo libero

Sgomberato il campo dai due problemi preliminari or ora discussi, resta da esaminare quali attività specifiche del tempo libero incontrano le maggiori preferenze, e quale «senso» esse rivelano in rapporto agli atteggiamenti che andiamo studiando. Le varie attività ricreative registrate nel corso delle interviste sono state raggruppate in sette classi, secondo un duplice criterio che cerca di tenere conto tanto del carattere oggettivo o comportamentale dell'attività, quanto del suo valore etico e culturale. Questo secondo criterio è stato suggerito dalla considerazione che non avrebbe alcun senso, ad esempio, aggregare sotto un'unica voce di «letture», la lettura di Kafka o di Musil, assieme alla lettura di *Bolero Film* o di un «Giallo Proibito». In armonia con gli intendimenti generali dell'indagine, si è deciso inoltre di conoscere non tanto quali sono le attività ricreative svolte di fatto dagli intervistati, ma piuttosto quali sono le attività e gli svaghi maggiormente preferiti. Lo scopo di questa informazione, come è facile comprendere, non è di ottenere una classificazione statistica delle varie attività perseguite nel tempo libero, ma quella di conoscere le preferenze che gli intervistati manifestano verso le varie attività, per poi rapportarle agli atteggiamenti da noi misurati. Per i dipendenti Fiat e per quelli del gruppo di controllo, si ottengono le distribuzioni riportate nella *tabella 47* (le preferenze per varie attività non si escludevano tra loro).

Il confronto fra le due distribuzioni consente di individuare le seguenti principali caratteristiche:

1. I dipendenti della Fiat manifestano, in complesso, un maggiore interesse verso quasi tutte le attività ricreative, rispetto agli intervistati del gruppo di controllo. L'unico tipo di attività nel quale questi ultimi sono percentualmente più numerosi sono le attività cosiddette casalinghe o tradizionali, ovvero quel gruppo di attività che più scarsamente possiede i caratteri tipici delle attività di tempo libero nell'accezione moderna dell'espressione;

2. Limitatamente alle attività maggiormente preferite, le indicazioni dei dipendenti Fiat e quelle del gruppo di controllo seguono, a differenti livelli, un ordine analogo di preferenze; entrambi i gruppi mostrano di gradire, nell'ordine, gli spettacoli di massa, le attività ricreative di carattere sociale, la pratica dello sport, le attività culturali;

3. È degno di attenzione lo scarso numero di intervistati

che dichiarano di dedicarsi a un *hobby*. Questo dato sembra smentire l'opinione corrente secondo la quale gli *hobbies* vanno diffondendosi fino ad acquistare un carattere emblematico di una società capitalistica avanzata.

Distinguendo gli intervistati secondo le categorie contrattuali, si nota che nelle attività più frequentemente praticate non esistono differenze significative: gli spettacoli di massa, gli svaghi di carattere sociale e la pratica di uno o più sport appaiono di-

TABELLA 47

Distribuzione percentuale degli intervistati secondo le preferenze per l'impiego del tempo libero

	Fiat %	Gruppo di controllo %
Frequenza spettacoli di massa (Tv, cinema, spettacoli sportivi)	83,0	62,8
Pratica di attività sportive	42,2	34,8
Attività culturali (letture, teatro, cineclub, concerti, ecc.)	37,8	28,7
Svaghi sociali in circoli, bar, osterie, gite con familiari o amici	67,4	59,0
Attività casalinghe o tradizionali (piccoli lavori domestici, chiacchiere con familiari, passeggio, ecc.)	8,7	16,7
<i>Hobbies</i> vari	11,3	3,0
Attività di evasione (ballo in locali pubblici, lettura di fumetti, gialli, ecc.)	18,7	7,5

stribuiti in misura pressoché uguale in tutte le stratificazioni socio-professionali del campione. Per le attività culturali si avverte, invece, che passando dalle categorie più basse a quelle superiori, aumenta la percentuale di coloro che dichiarano di dedicarsi ad essa. (Si passa da circa il 50% in ciascuna delle due categorie operaie più qualificate e tra gli impiegati, ad appena il 25% negli operai comuni).

Le attività di evasione, come era in parte prevedibile, sono state indicate soprattutto dagli operai comuni e dalle giovani impiegate inferiori ai 25 anni.

Per quanto riguarda infine le percentuali di coloro che praticano *hobbies* e preferiscono trascorrere il tempo libero in atti-

vità casalinghe o tradizionali, non si notano differenze significative tra le varie categorie contrattuali.

Il computo degli indici medi di alienazione degli intervistati raggruppati secondo le varie attività, non mostra in generale differenze molto rilevanti (*tabella 48*).

Gli unici gruppi per i quali gli indici di alienazione dimostrano un sensibile scostamento dalla media sono da un lato quello che preferisce le attività di evasione, (media 2,68), e dal lato opposto quello che dichiara di preferire le attività di tipo culturale (1,71). Anche questi risultati erano facilmente prevedibili: il loro principale valore consiste soprattutto nel confermare an-

TABELLA 48

Indici medi di alienazione e di anomia secondo le categorie contrattuali e le attività preferite nel tempo libero

	Alienazione				Anomia	
	Operai 3 ^a	Operai 2 ^a	Operai 1 ^a	Impiegati 1 ^a , 2 ^a , 3 ^a	Totale	Totale
Attività sportive	2,35	1,98	2,13	2,20	2,19	1,95
Attività culturali	1,73	1,39	1,73	1,92	1,71	1,77
Svaghi sociali o di relazione	2,32	1,94	2,12	2,23	2,15	1,91
Attività casalinghe o tradizionali	2,48	2,04 *		1,80	2,17	2,68
<i>Hobbies</i>	1,81	2,50 *		2,24	2,13	1,85
Attività di evasione	2,77	2,58 *		2,59	2,68	2,67
Mancata frequenza a spettacoli di massa	2,68	2,18	2,25	2,28	2,32	2,30

N. B. - Gli indici con l'asterisco * si riferiscono agli operai di prima e di seconda categoria raggruppati a causa dell'esiguo numero di unità intervistate.

cora una volta che una fondamentale coerenza esiste nel complesso degli atteggiamenti e delle attività praticate dagli individui intervistati. Mentre si constata che gli atteggiamenti di alienazione rilevati mediante la nostra scala di misurazione si collegano alle attività quotidiane svolte dagli individui, si nota pure che l'interesse verso le attività culturali alimenta un senso critico

nei confronti dei cosiddetti « valori » del sistema neo-capitalistico e scoraggia forme rilevanti di alienazione.

Anche la mancanza di differenze notevoli tra i livelli di alienazione delle altre attività ricreative presenta motivi di indubbio interesse: era attesa, ad esempio, la mancanza di uno scostamento di coloro che gradiscono praticare attività sportive dalla media generale del campione. Lo sport è oggi una delle attività meno ideologizzate: spesso alimenta passioni e provoca raggruppamenti che sconvolgono del tutto gli schieramenti di natura politica e ideologica. Eguali considerazioni possono essere fatte riguardo a coloro che si dedicano di preferenza ad attività ricreative di carattere sociale.

A questo proposito, si è cercato di individuare coloro i quali dichiaravano di frequentare le attività ricreative dei circoli aziendali Fiat, perché appariva di estremo interesse controllare le loro tendenze all'alienazione. Dallo spoglio delle interviste è risultato però che solo cinque persone su tutto il campione dichiarano di frequentare con regolarità tali circoli. La loro alienazione media è leggermente superiore alla media generale (2,29), ma il numero troppo esiguo di unità considerate e lo scostamento assai rilevante tra le medie individuali (da 1,90 a 2,60) non consente di approdare ad alcun risultato probante. Resta piuttosto da rilevare la scarsissima frequenza ai circoli aziendali rivelata dalla indagine. È pensabile che un numero più alto di intervistati abbia certamente usufruito di tali istituzioni; si ha tuttavia ragione di ritenere che la percentuale di coloro che ne usufruiscono regolarmente non sia eccessivamente lontana da quella che è stata registrata nel corso della nostra indagine. Sarebbe interessante studiare le ragioni di questa scarsa affluenza, che in certo modo contraddice le diffuse tendenze a una integrazione « globale » nell'azienda da parte di vasti strati di maestranze; sfortunatamente il problema cominciò a delinearsi soltanto a interviste iniziate e non fu possibile reperire una massa di dati sufficiente per elaborare una serie appropriata di ipotesi.

Per quanto riguarda le tendenze alla alienazione in chi dichiara di frequentare gli spettacoli di massa, appare interessante notare che esse si dimostrano generalmente inferiori a quelle delle persone che non usufruiscono di questi strumenti di comunicazione. Da un punto di vista sociologico, ciò che più importa in questo confronto non è tanto che chi frequenta gli spettacoli di massa abbia un'alienazione media leggermente inferiore alla media generale del campione, ma è il fatto che chi non li frequenta

abbia un'alienazione notevolmente superiore alla media generale (2,32). Questo risultato sembra dimostrare la infondatezza delle opinioni più diffuse (e le hanno espresse fra gli altri Anders, Adorno e Zolla), secondo cui gli spettacoli radio-televisivi e cinematografici siano *in quanto tali* strumenti di alienazione. Pur riconoscendo che la natura di numerosi spettacoli e la loro passiva ricezione rappresentano indubbiamente un aspetto tipico dell'alienazione del nostro tempo, i dati emersi dalla indagine ci indicano che il relativo isolamento del lavoratore provocato dalla rinuncia all'uso delle comunicazioni di massa si associa a una propensione ancora maggiore verso la alienazione della propria coscienza. La rinuncia alle informazioni e agli spettacoli di massa per vasti strati di popolazione si accompagna non già a una più chiara coscienza della propria realtà sociale, ma a una minore cultura, a un minore spirito critico, a una maggior accettazione supina delle direttive padronali e, infine, a una maggiore anomia.

Anche per quanto riguarda il gruppo di coloro che praticano degli *hobbies*, i dati forniti dall'indagine sembrano in complesso smentire la opinione corrente secondo cui anche l'*hobby* rappresenta un tipico segno dell'alienazione della società di oggi: l'indice medio del gruppo che dichiara di praticare tali attività non raggiunge valori elevati. Un esame più dettagliato del gruppo rivela però alcune differenze interessanti e che sembrano confermare la tesi secondo cui la funzione alienante di determinate attività non è assoluta ma è relativa alla personalità degli individui. La *tabella 49* riporta le differenze ottenute distinguendo i componenti del gruppo secondo le categorie contrattuali.

Questa è una delle rare distribuzioni in cui l'alienazione media degli operai comuni risulta inferiore, in senso assoluto, a quella degli operai qualificati e specializzati. La fortissima differenza tra le medie dei due sottogruppi operai non è casuale, nonostante l'esiguo numero delle unità considerate.

Da questa indicazione sembra lecito dedurre che anche l'esercizio di un *hobby* non sembra possedere un significato univoco per tutti coloro che lo praticano. Le indicazioni che emergono dai risultati sembrano assai chiare nell'indicare la natura di queste variabili. Per gli operai di terza, che come si è visto sono nella maggioranza addetti alle mansioni più avare di soddisfazione, l'esercizio di un *hobby* tende ad acquistare il significato di un riequilibrio psichico e di una attività culturale nella quale

il lavoratore dimostra a se stesso che anch'egli possiede capacità creative. Il lavoro di fabbrica nega quotidianamente le sue esigenze di *homo faber*, ed egli cerca di salvarle e di soddisfarle in attività volontarie che assumono un significato di rivincita sulla sua estraniamento in fabbrica. L'esercizio di un *hobby* assolve per questi operai una funzione positiva, stimola le facoltà intellettive e creative degli individui ed è al contempo una espressione del loro rifiuto delle condizioni esistenti nella fabbrica.

Per i lavoratori più qualificati e per gli impiegati, i dati emersi dall'indagine sembrano indicare che l'esercizio di un *hobby* possiede invece un significato differente. I dati dell'indagine suggeriscono che l'*hobby* non è da considerare in questo caso come una rivincita contro la frustrazione della fabbrica, ma piuttosto

TABELLA 49

Indice medio di alienazione, secondo le categorie contrattuali, degli intervistati che praticano hobbies

Praticano hobbies	Alienazione
Operai comuni	1,81
Operai 1 ^a e 2 ^a	2,50
Impiegati	2,24

come la compiaciuta adesione a uno dei tanti inviti suggeriti dal neo-capitalismo, per organizzare il proprio tempo libero secondo i canoni che si addicono ai lavoratori più « evoluti » e integrati nel sistema. In questo caso l'*hobby* dimostra di corrispondere pienamente alle preoccupazioni espresse da varie parti circa la sua funzione alienante.

In complesso, i risultati emersi dalla nostra indagine impongono, come si è visto, una grande cautela nei giudizi; si potrebbe affermare, al limite, che non esiste nessuna attività umana volontaria che conduca per proprietà intrinseche, all'alienazione o ad un riscatto dall'alienazione. Tali funzioni scaturiscono sempre dal contesto concreto in cui si trova l'individuo. Il pastore che per evitare il pericolo di ritornare analfabeta legge pacchiani fumetti d'amore, compie un'azione provvista di una relativa funzione disalienante; per contro, la medesima lettura da parte di un operaio o di una dattilografa in una società industriale rappresenta un pesante sintomo di alienazione. Riteniamo che que-

sto criterio sia il piú adatto per dirci quando la stessa attività o la stessa scelta assumono un significato positivo e quando, invece, svolgono una funzione di evasione e di rinuncia alla propria coscienza.

L'esame delle attività preferite nel tempo libero non può ritenersi concluso se prima non si discutono anche le associazioni tra esse e le tendenze anomiche dimostrate dagli individui. Queste associazioni danno luogo a scostamenti dalla media generale del campione assai piú pronunciati di quelli registrati per gli indici di alienazione; ciò sembra dimostrare che certi tipi di attività nel tempo libero sono maggiormente connessi ad atteggiamenti di integrazione sociale che non alle posizioni ideologiche degli individui.

Dimostra tendenze anomiche inferiori alla media generale chi frequenta spettacoli di massa, chi pratica attività culturali e chi esercita un *hobby*. Rivelano tendenze superiori coloro che invece preferiscono dedicarsi ad attività casalinghe o tradizionali, e coloro che si danno alle cosiddette attività di evasione. Anche questi dati possiedono un'intima logica che non è difficile mettere in luce. La bassa anomia di chi ha interessi culturali è un dato per molti versi atteso, e si inquadra perfettamente nelle valutazioni che già si sono fatte a proposito della influenza che l'attività culturale provoca sugli atteggiamenti di integrazione sociale e di consapevolezza di classe degli individui. La bassa anomia di costoro va posta in connessione con la bassa alienazione; ciò contribuisce a meglio determinare il carattere sociale di queste persone. All'estremo opposto sta l'elevatissima anomia di coloro che si dedicano ad attività di evasione, accompagnata da una altrettanto elevata alienazione. L'alta alienazione di questo gruppo si è visto essere un dato abbastanza scontato in quanto confermava la corrispondenza esistente tra tali atteggiamenti e le attività di alienazione. Relativamente piú inaspettata appare la elevata anomia del gruppo; le attività di evasione potrebbero infatti venire considerate come attività che cercano, sia pure in modo distorto e mistificato, di suggerire un comportamento di integrazione sociale. Da un lato, la lettura di rotocalchi che abbondano di consigli dati dalla piccola posta sul come comportarsi, come vestirsi, come valorizzarsi, ecc., e che in modo appena piú coperto presentano modelli ideali di vita nelle avventure dei fumetti; dall'altro lato, l'esperienza delle sale da ballo, con la complessa formalizzazione del comportamento, sembrerebbe impartire alle persone una serie svariata di insegnamenti, in mo-

do che l'atteggiamento, appunto perché etero-diretto, dovrebbe rilevare scarsissime tendenze all'anomia. Succede invece il contrario. Le persone più bersagliate dai suggerimenti esterni, dal facile ottimismo delle storie rosa, sono quelle caratterizzate dal maggiore pessimismo sociale, dal più acuto disorientamento, dalla più profonda diffidenza nei confronti delle istituzioni sociali.

Questo dato è estremamente importante, perché dimostra la natura totalmente fittizia di un tipo di integrazione sociale che non sviluppa una coscienza civica umana ma favorisce soltanto una rete epidermica di contatti e una visione falsa della vita. Ci troviamo di fronte ad un tipico fenomeno di folla solitaria, che cerca nel conformismo un surrogato al proprio disorientamento ideologico e morale, e nella evasione fantastica un sostituto alla propria povertà interiore.

Capitolo decimo

Verso una tipologia degli atteggiamenti operai

1. Proposte per una tipologia

Nei capitoli precedenti gli atteggiamenti di alienazione, di anomia e di autoritarismo sono stati considerati come variabili dipendenti da una serie di fattori economici sociali e culturali. La nostra ricerca non può tuttavia considerarsi conclusa se prima non si esaminano i rapporti che uniscono fra loro i tre atteggiamenti studiati. In altre parole, si desidera sapere se e in che misura una forte tendenza verso un dato atteggiamento è associato a tendenze altrettanto pronunciate verso gli altri due, oppure se tutti e tre gli atteggiamenti considerati sono sostanzialmente indipendenti l'uno dall'altro.

Si è già avuto occasione, nelle pagine precedenti, di accennare alla forte connessione esistente tra le tendenze all'alienazione e le tendenze all'autoritarismo. Questa connessione è infatti la più alta fra quelle che risultano incrociando fra di loro gli indici individuali, ottenuti dalla misurazione dei tre atteggiamenti. I coefficienti di correlazione lineare tra gli indici individuali di alienazione, anomia e autoritarismo sono infatti i seguenti:

alienazione - autoritarismo:	+ 0,84
anomia - autoritarismo:	+ 0,40
alienazione - anomia:	+ 0,35

Alienazione - autoritarismo

L'alta correlazione positiva tra gli indici di questi due atteggiamenti può offrire motivi di interesse sia ai sociologi che ai politici. Essa fa giustizia della tesi secondo cui il superamento delle posizioni di classe sarebbe una premessa per accettare i valori e i metodi democratici; dimostra invece che l'adesione alle posizioni della classe operaia non solo non contrasta, ma favorisce la sensibilità democratica e la tolleranza nei rapporti sociali. Man mano che la coscienza di classe si attenua, cresce contemporaneamente

la predisposizione o almeno la passiva acquiescenza alle suggestioni autoritarie. Nella quasi totalità dei casi la perfetta integrazione ideologica nel sistema capitalistico mostra di accompagnarsi a una radicata sfiducia verso i valori e i costumi democratici.

Molto rare sono le eccezioni a questa tendenza: da un lato vi è un gruppo di operai addetti a mansioni altamente specializzate, i quali dimostrano una forte integrazione nel sistema unitamente a un rifiuto delle posizioni autoritarie: i motivi di questo atteggiamento sono stati discussi nel quarto capitolo. Dall'altro lato vi è un gruppetto di operai che mostrano una bassa alienazione associata a una piuttosto accentuata tendenza autoritaria. Sono tutti operai comuni, di scarsa cultura e adibiti in genere a mansioni di manovalanza. Alcuni di essi sono iscritti alla Fiom ma non partecipano alla vita del sindacato. Costituiscono nel complesso una retroguardia «arrabbiata» e priva di prospettive. Il loro rifiuto del sistema capitalistico non scaturisce da motivazioni politiche e ideologiche, ma riflette chiaramente il rancore personale per lo sfruttamento a cui sono sottoposti. Questi due gruppi costituiscono le uniche eccezioni alla connessione politica tra alienazione e autoritarismo, che si dimostra invece valida per la quasi totalità dei casi esaminati.

Anomia - autoritarismo

A differenza di quella sopra esaminata, la correlazione tra gli indici individuali di anomia e di autoritarismo dà luogo a un coefficiente alquanto modesto. Ciò non toglie, tuttavia, che anche tra anomia e autoritarismo esista una certa tendenza alla associazione. Essa emerge dalla distribuzione che assumono gli intervistati nella qui esposta tavola 2 x 2 basata sulla duplice distinzione tra alta e bassa anomia, alto e basso autoritarismo (tabella 50).

Questa tabella dà luogo a quattro classi che per brevità chiameremo degli anomici-autoritari (in alto a destra), degli anomici-non autoritari (in basso a destra), dei non anomici-autoritari (in alto a sinistra) e dei non anomici-non autoritari (in basso a sinistra). Il calcolo di significatività dà esito positivo, perché ci dice che, con oltre il 99% di probabilità, la distribuzione presentata non è casuale, cioè la concentrazione nella classe degli anomici-autoritari e la relativa scarsezza di quella degli anomici-non autoritari rispecchiano un andamento effettivamente

esistente nell'universo da cui è stato estratto il campione. Questi dati indicano che benché la correlazione tra i due atteggiamenti non sia eccessivamente alta, esiste nondimeno una tendenza di massima da parte degli autoritari a essere anomici. Questo dato coincide sostanzialmente con le risultanze emerse dagli studi americani del Kornhauser e dello Srole, e fa supporre che la associazione di anomia e autoritarismo sia valida in linea di massima anche in contesti sociali alquanto differenti.

TABELLA 50

Distribuzione degli intervistati Fiat nei ranghi di anomia e di autoritarismo

		Anomia		Totale
		da 0 a 1,9	da 2,0 a 4,0	
		%	%	%
Autoritarismo	da 2,0 a 4,0	61 (26,5)	95 (41,3)	156 (67,8)
	da 0 a 1,9	49 (21,3)	25 (19,9)	74 (32,2)
	Totale	110 (47,8)	120 (52,2)	230 (100)

Chi quadro = 14,78.

Correlazione tetracorica = 0,41.

Q. di Yule = 0,50.

La spiegazione fornita dai citati sociologi è che gli autoritari-anomici sono degli individui frustrati: non riuscendo a realizzare le loro aspirazioni di comando, hanno assunto per reazione un atteggiamento ostile verso le istituzioni sociali nel loro insieme. Questa supposizione sembra almeno in parte valida anche nel nostro caso. La maggioranza degli anomici-autoritari presenti nel nostro campione sono operai con scarsa qualificazione professionale i quali dichiarano che vorrebbero diventare capi-operai. D'altra parte, venti dei venticinque individui classificati come anomici-non autoritari sono dipendenti che aspirano a lasciare la Fiat o che comunque si dichiarano profondamente insoddisfatti e disgustati del clima aziendale in cui lavorano. Essi dimostrano anche in complesso un indice di alienazione molto basso.

Alienazione - anomia

Anche il coefficiente di correlazione tra gli indici individuali di alienazione e anomia risulta molto basso (0,35). Tuttavia, dalla quadripartizione dei dati in una tavola 2×2 , analoga a quella presentata in precedenza, emerge una connessione abbastanza accentuata (*tabella 51*).

TABELLA 51

Distribuzione degli intervistati Fiat nei ranghi di alienazione e anomia

		Alienazione		Totale
		da 0 a 1,9	da 2,0 a 4,0	
		%	%	%
Anomia	da 2,0 a 4,0	30 (13,1)	90 (39,1)	120 (52,2)
	da 0 a 1,9	58 (25,2)	52 (22,6)	100 (41,8)
	Totale	88 (38,3)	142 (61,7)	230 (100)

Chi quadro = 17,26.

Correlazione tetracorica = 0,43.

Q. di Yule = 0,66.

La maggiore concentrazione risulta nella classe degli alienati-anomici, la minore in quella dei non alienati-anomici. I non anomici si dividono invece in proporzione pressoché eguale fra non alienati e alienati. Tale distribuzione riveste una notevole importanza ai fini della nostra ricerca. Quando nei capitoli precedenti si descrivevano le caratteristiche dei vari gruppi presenti nel campione, si è fatto quasi sempre ricorso all'uso combinato degli indici medi di alienazione e di anomia. Nella elaborazione dello schema concettuale della ricerca l'anomia, come si ricorderà, fu definita come una variabile della reazione operaia alla politica di cattura ideologica perseguita dal sistema capitalistico; con essa si intendeva denotare la condizione di quei lavoratori che hanno rotto i legami ideologici e associativi con le posizioni operaie, ma che non si sono integrati nel sistema neo-capitalistico. L'integrazione in tale sistema veniva invece misurata dal grado di alienazione.

Queste definizioni concettuali avevano il valore di ipotesi

che attendevano una verifica sperimentale. In virtù di queste definizioni, una accentuata anomia non avrebbe teoricamente dovuto associarsi con le tendenze minime e massime all'alienazione. Presumendo infatti che un basso indice di alienazione riveli un forte attaccamento ideologico alla classe operaia, non dovrebbero sussistere ragioni di anomia (sfiducia, disorientamento, ecc.). D'altra parte, anche un alto indice di alienazione, riflettendo l'avvenuta integrazione nel sistema neo-capitalistico, dovrebbe escludere una elevata tendenza all'anomia. Le maggiori tendenze anomiche, secondo le implicazioni dello schema concettuale della ricerca, avrebbero dovuto teoricamente verificarsi in coincidenza con i livelli intermedi di alienazione: l'incertezza nello schierarsi da una parte o dall'altra delle due posizioni contrapposte avrebbe dovuto proiettarsi in una elevata tendenza alla anomia. Secondo le implicazioni dell'ipotesi, la funzione dell'atteggiamento di anomia rispetto a quello dell'alienazione avrebbe dovuto essere rappresentata da una curva parabolica, ponendo sulla ascisse i valori della alienazione e sull'ordinata i valori dell'anomia.

L'osservazione sperimentale dei dati raccolti non conferma però questa ipotesi. Se gli indici individuali di alienazione vengono distinti in tre classi a seconda del loro livello — basso, medio o alto — l'incrocio con la dicotomia alta anomia-bassa anomia dà luogo ai risultati della *tabella 52*.

TABELLA 52

Distribuzione degli intervistati Fiat nei ranghi di alienazione e autoritarismo

			bassa	Alienazione media	alta
			(0 - 1,3)	(1,4 - 2,6)	(2,7 - 4,0)
Anomia	alta	(2,0 - 4,0)	6	69	46
	bassa	(0 - 1,9)	26	58	25

Per poter mantenere l'ipotesi sopra enunciata occorre una concentrazione molto maggiore nelle classi di « alta anomia - media alienazione », « bassa anomia - alta alienazione » e « bassa anomia - bassa alienazione ». Questa concentrazione invece non ha avuto luogo.

I risultati ottenuti impongono quindi di modificare in parte

l'ipotesi di ricerca. La *tabella 52* indica che un nutrito gruppo di intervistati rivela un'alta alienazione insieme a un'alta anomia. Ciò significa che queste persone, pur propendendo verso determinati valori neo-capitalistici, non si sentono ancora integrate nel sistema politico e ideologico del neo-capitalismo. Questa è per l'appunto una delle caratteristiche rivelate dalla maggioranza degli operai comuni, dei quali si era detto che la passiva accettazione delle posizioni direzionali non eliminava la sfiducia ed il disorientamento ideologico.

Dall'altra parte, però, sono emersi anche casi di operai che dimostrano contemporaneamente un attaccamento alla propria classe ed una viva sfiducia verso varie istituzioni sociali, in particolare verso i partiti e i sindacati come sono attualmente organizzati. Questo dato aiuta a chiarire il significato esatto dell'atteggiamento misurato con la scala di anomia: un atteggiamento di sfiducia e di disorientamento che *non riguarda determinati valori ideali, bensì gli strumenti e le istituzioni che dovrebbero perseguire tali valori*. L'anomia, cioè, denota una crisi di fiducia che nasce dai giudizi riguardanti la realtà di fatto più che il valore dei principi. Il disorientamento, che ne è una componente essenziale, non deriva dall'aver perso il riferimento verso determinati valori ideali, ma dal non sapere più che cosa fare praticamente, dal non credere più negli strumenti che dovrebbero servire a realizzare quei modelli. L'anomia riflette, in sostanza, la crisi profonda attraversata in questi anni da vasti strati del proletariato delle grandi industrie: crisi che nasce dalle scissioni e dai travagli del movimento operaio, dalla impotenza dei sindacati ad assolvere validamente le proprie funzioni, dalla mistificazione costante con cui gli atti politici e sindacali vengono sovente presentati, dalla incapacità, anche da parte del sindacato unitario, di esprimere pienamente le esigenze autonome della classe operaia (esigenze che non si esauriscono in un contenuto rivendicativo ma che riguardano soprattutto il metodo con cui portare avanti la discussione e decidere le rivendicazioni). Per molti lati, le critiche anche vivacissime che si conducono contro questo stato di cose assolvono una funzione positiva e rispecchiano l'ansia provocata da una genuina coscienza di classe. A volte però questa critica tende ad allargarsi e a investire qualsiasi tipo di istituzione sociale; al limite, la possibilità stessa di un rinnovamento per colpa di una supposta, intrinseca inettitudine della natura umana (non c'è da fidarsi di nessuno, ciascuno pensa solo per sé, sarà sempre una buffonata da parte di tutti, ecc.).

Simili atteggiamenti di sfiducia e di rancore tendono a essere abbastanza diffusi tra un certo tipo di operai; è per questa ragione che la misurazione dell'anomia acquista importanza per la conoscenza attuale della condizione operaia. La scala dell'anomia e quella dell'alienazione si possono considerare come due coordinate grazie alle quali è possibile determinare alcune caratteristiche essenziali degli atteggiamenti operai.

Ritornando alla distribuzione espressa nella *tabella 51*, si vede che le quattro grandi classi in essa contenute riproducono schematicamente quattro tipi ideali a cui possono essere ricondotti gli atteggiamenti politico-sociali dei lavoratori intervistati.

Essi sono i seguenti:

a. Tipo degli *alienati-anomici*: coloro che hanno abbandonato o non hanno mai abbracciato le posizioni e i valori della classe operaia, ma non sono ancora totalmente integrati nel sistema neo-capitalistico;

b. Tipo degli *alienati-non anomici*: coloro che hanno completamente rotto con la posizione della classe operaia e si sono perfettamente integrati nel sistema neo-capitalistico;

c. Tipo dei *non alienati-anomici*: coloro che continuano ad accettare i valori e gli ideali della classe operaia, ma dimostrano sfiducia negli strumenti di lotta e nelle organizzazioni della propria classe (unita a una generica sfiducia e acredine nei confronti dell'intera società);

d. Tipo dei *non alienati-non anomici*: coloro che condividono le posizioni e i valori della classe operaia e hanno fiducia nelle sue organizzazioni di lotta (e sulla base di questa coscienza di classe sviluppano la propria coscienza civica).

Come si è visto, a tutti e quattro i tipi corrispondono altrettante classi concretamente riscontrate nel campo di indagine.

Ultima fase della ricerca è stata quella di individuare le caratteristiche principali dei componenti di ciascuna di esse. La *tabella 53* espone i risultati più significativi in numero assoluto e in percentuale.

Le distribuzioni presentate nella *tabella 53* confermano molti giudizi che erano già stati avanzati nei capitoli precedenti. Le forti differenze risultanti soprattutto tra la classe degli alienati-anomici e quella dei non alienati-non anomici, costituiscono una ulteriore prova che le reazioni operaie alla politica direzionale, e in genere alle suggestioni del sistema neo-capitalista, dipendono

in grande misura dalla qualificazione professionale e dal livello di cultura. In particolare, il fatto che oltre la metà degli operai comuni si raggruppi nella classe degli alienati-anomici sottolinea ancora una volta le condizioni drammatiche in cui versa la maggioranza di queste maestranze nella grande industria torinese. Anche gli altri dati confermano i giudizi già emersi in precedenza: tra gli operai qualificati si nota il gruppo relativamente maggiore di operai legati alle posizioni della classe operaia, mentre la categoria degli operai specializzati appare quella maggiormente divisa tra coloro che accettano la integrazione ideologica nel sistema capitalistico e coloro che la respingono.

TABELLA 53

Distribuzione degli intervistati in classi secondo l'associazione alienazione-anomia

a. - Secondo la categoria contrattuale

	Alienati anomici		Alienati non anomici		Non alienati anomici		Non alienati non anomici		Totale
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	%
Operai comuni	46	52,3	17	19,3	10	11,4	15	17,0	100
Operai qualificati	16	32,6	7	14,3	6	12,3	20	40,8	100
Operai specializzati	9	23,7	10	26,3	5	13,2	14	36,8	100
Impiegati 3 ^a	7	33,4	6	28,6	4	19,0	4	19,0	100
Impiegati 1 ^a -2 ^a	11	32,4	12	35,2	6	17,8	5	14,6	100

b. - Secondo il livello di scolarità

	Alienati anomici		Alienati non anomici		Non alienati anomici		Non alienati non anomici		Totale
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	%
Fino a									
3 ^a elementare	8	80,0	1	10,0	1	10,0	—	—	100
5 ^a elementare	42	48,8	13	15,1	11	12,8	20	23,2	100
Avviamenti	19	38,0	15	30,0	3	6,0	13	26,0	100
Scuole tecniche	9	21,9	11	26,8	4	9,7	17	41,6	100
Medie, ecc.	4	20,0	6	30,0	6	30,0	4	20,0	100
Diplomi, ecc.	7	30,4	6	26,1	6	26,1	4	17,4	100

2. Conclusioni

Dalla ricerca condotta si possono trarre due differenti ordini di conclusioni; il primo prevalentemente sociologico, il secondo più latamente politico. Dal punto di vista sociologico i risultati ottenuti possono essere distinti in due tipi: il primo è costituito da una serie di conferme di opinioni già diffuse in virtù di conoscenze empiriche o in virtù di ricerche precedenti. Il secondo è costituito da quelle risultanze che allargano il campo delle conoscenze o modificano in modo più o meno rilevante le conoscenze anteriori.

Tra le principali conferme di fenomeni già noti in precedenza si possono ricordare le seguenti:

a) al momento dell'indagine, i dipendenti della Fiat non hanno manifestato in complesso una minore resistenza alle suggestioni direzionali e una maggiore sfiducia nelle possibilità della classe operaia di quanto dimostrino i dipendenti di altre imprese¹;

b) i dipendenti Fiat iscritti ai sindacati Fiom e Cisl hanno dimostrato in complesso una coscienza di classe molto più pronunciata di quella esistente tra gli iscritti alla Uil e al Sida;

c) gli operai comuni di origine non-operaia, e in particolare di origine contadina, hanno mostrato una tendenza ad accettare le posizioni padronali generalmente superiore a quella degli operai più qualificati o di tradizione familiare operaia.

Quest'ultimo punto si collega a una più vasta serie di risultanze le quali mettono in luce una tendenza che certamente trascende i limiti del campo indagato, e che può essere espressa dicendo: *quanto più alto è il livello professionale e quanto più diretta la partecipazione dei lavoratori al processo produttivo, tanto maggiori sono, in linea di massima, la coscienza di classe e il rifiuto delle suggestioni neo-capitalistiche*. Anche questo dato appare, per molti lati, la conferma di un fenomeno già accertato altre volte, ma che tuttavia non appare in genere così scontato come i punti precedenti. Connessa a questo dato è anche la scoperta che l'aspirazione a un lavoro tecnicamente qualificato per sé o per i figli si accompagna in genere a una più elevata coscienza

¹ Non si dimentichi che circa tre mesi dopo la conclusione delle interviste le maestranze Fiat scendevano in sciopero.

za di classe, mentre l'aspirazione a livelli professionali piú bassi o a mansioni burocratiche-amministrative sono legate ai maggiori livelli di alienazione.

Tra le risultanze che modificano opinioni piuttosto diffuse vi è quella secondo cui i dipendenti che hanno maggiormente usufruito degli strumenti oggettivi di integrazione nel sistema aziendale Fiat si dimostrano i piú restii ad accettare le posizioni ideologiche del sistema stesso. Questo dato appare tanto piú interessante quando si pensa che la massa degli operai comuni che additano in quello strato relativamente privilegiato il proprio gruppo di riferimento, manifestano atteggiamenti fortemente in contrasto con quelli espressi dal gruppo di riferimento stesso. Come si è avuto occasione di notare, questo fenomeno costituisce per certi aspetti una interessante variante della teoria della « socializzazione anticipatoria ».

Tra le altre risultanze che estendono, modificano o precisano opinioni precedenti si possono annoverare le connessioni a volte impreviste tra i diversi gradi di alienazione e i livelli di aspirazione per il proprio lavoro e per i propri figli. Di particolare interesse ci sembra il fatto che i lavoratori provvisti dei minori indici di alienazione tendono in genere a rifiutare l'*iter* burocratico del miglioramento di carriera all'interno dell'azienda, mentre per quel che riguarda i figli desiderano che essi raggiungano posizioni professionali nettamente piú elevate di quanto desiderano invece i lavoratori con maggiori tendenze all'alienazione.

Interessanti appaiono anche le connessioni emerse tra i vari livelli di alienazione e determinate attività praticate nel tempo libero. In primo luogo, coloro i quali non si servono delle comunicazioni di massa (Tv, cinema) rivelano indici di alienazione piú alti della grande maggioranza che invece utilizza tali strumenti di comunicazione. In secondo luogo, l'esercizio di un *hobby* assume differente significato a seconda del lavoro svolto in fabbrica e del grado di scolarità.

Ci sembra tuttavia che il risultato di maggior interesse della ricerca non consista tanto nell'aver posto in luce aspetti particolari o associazioni inaspettate tra due o piú variabili, quanto nel fatto che dalla massa delle informazioni raccolte emergono indicazioni coerenti, che giustificano una serie di giudizi di ordine generale sulla condizione operaia in una società neo-capitalistica. Per comprendere pienamente il senso di tali giudizi — che si pongono chiaramente su un piano politico, e non solo strettamente sociologico — è necessario tratteggiare brevemente le con-

dizioni strutturali di questa società neo-capitalistica dominata da un rapido e per molti versi squilibrato sviluppo.

Caratteristica principale di tale sviluppo è di trarre la propria origine da alcune aree o « poli » di crescita dominati da una industria motrice: Torino e la Fiat ne sono un esempio eloquente. Gli effetti di uno sviluppo di questo tipo sono alquanto contraddittori. Dal punto di vista economico esso dà luogo a una accumulazione di capitali in determinate zone, accompagnato dalla depauperazione, a volte anche assoluta, di altre zone (a questo proposito occorre dire che la distinzione tradizionale tra Nord e Sud appare oggi piuttosto grossolana e ha perso parte della validità che aveva nel passato; sempre più sovente la contraddizione tra zone di accumulazione e zone di abbandono si verificano su scala più ristretta, nell'ambito della stessa regione o addirittura della stessa provincia). Questo sviluppo a chiazze provoca vasti movimenti migratori, collegati da un lato con la crisi dell'economia contadina, dall'altro con l'imponente fenomeno di proletarianizzazione che caratterizza in questi anni il panorama economico-sociale italiano. Al tradizionale flusso migratorio dal Meridione e dal Veneto, si è aggiunto e si è intensificato l'esodo da varie zone agricole del Nord. Questa rilevante massa di manodopera viene immessa nel lavoro di fabbrica, in genere in mansioni poco o nulla qualificate. Contemporaneamente a questo aumento quantitativo della manodopera industriale, si constata anche un altro fenomeno, di cui sono protagonisti i lavoratori industriali già urbanizzati o comunque di più vecchia formazione operaia. Essi cercano, in misura crescente, di raggiungere un livello più alto di qualificazione professionale, che consenta un miglioramento economico e sociale. Il fenomeno della proletarianizzazione oggi in atto presenta quindi due aspetti: uno quantitativo, che si esprime nel reclutamento di manodopera finora lontana dal lavoro industriale; uno qualitativo che si esprime nella acquisizione di maggiori capacità professionali.

Questi fenomeni, corrispondenti in grandi linee alle effettive necessità dell'attuale sviluppo economico, non possono avvenire senza ripercuotersi notevolmente sul modo di pensare, sui valori sociali e sulla coscienza delle maestranze. Anche in queste ripercussioni si riflettono le contraddizioni caratteristiche dell'attuale sviluppo neo-capitalistico. Esse richiamano in particolare la contraddizione che discende dai criteri capitalistici della razionalizzazione produttiva, ossia dalla esigenza di disporre di larghi strati di maestranze professionalmente qualificate, ma al contempo pri-

ve di coscienza di classe, o quanto meno con una coscienza di classe alquanto addomesticata e integrabile nel sistema.

L'inserimento ideologico nel sistema capitalistico, o piú sovente una passiva accettazione delle tesi padronali, è piuttosto diffusa, come si è visto, tra le maestranze meno qualificate dei neo-operai. Paghi del nuovo lavoro, per molti versi migliore della situazione precedente, la maggior parte di loro non è in grado di avvertire chiaramente lo sfruttamento a cui sono sottoposti. I frequenti casi di nevrosi diffusi soprattutto tra queste maestranze sono una drammatica prova della incapacità di adattarsi al ritmo del lavoro di fabbrica. Ma questa incapacità rimane nei termini di una crisi psico-fisiologica dell'individuo; mancano le condizioni soggettive perché si traduca in una opposizione politica consapevole che trascenda gli episodi di protesta saltuaria. Non è un caso che tra queste maestranze la nostra ricerca abbia registrato il maggior numero di alienati-anomici.

Tra le maestranze adibite a mansioni piú qualificate diminuiscono invece le tendenze ad accettare il sistema e crescono i motivi critici che spingono a un ideale rifiuto dell'attuale ordinamento sociale. Tranne poche eccezioni, le risposte fornite dai tecnici e dagli operai piú qualificati dimostrano la verità di quanto afferma Vittorio Foa che « nelle zone di piú intensa dinamica capitalistica è entrato in crisi il mito neo-capitalistico degli anni cinquanta, quello della integrazione delle masse nella direzione capitalistica sia a livello dell'azienda come a quello dell'intera società, e il massimo potenziale della lotta si identifica con il capovolgimento della alienazione attraverso l'esaltazione di una coscienza antagonistica di classe »¹.

Queste constatazioni si collegano a un piú vasto discorso circa gli effetti prodotti sulla coscienza operaia dalle strutture dell'attuale società del « miracolo economico » nella quale è sempre piú diffusa l'ansia di pervenire a quei consumi tipici che oggi definiscono il « benessere » di massa (alloggetto con mutuo, vettura utilitaria, elettrodomestici, ecc.).

Coloro che finora erano estranei allo sforzo produttivo che sta alla base della attuale diffusione di certi consumi, rimangono facilmente abbagliati dalla modesta opulenza di questa società, e sono pronti ad offrire la loro coscienza non ancora formata pur

¹ Cfr. VITTORIO FOA, *Lotte operaie nello sviluppo capitalistico*, in *Quaderni Rossi 1*, cit., p. 2.

di avere anch'essi una minuscola quota di benessere. Ma quei lavoratori che da più lungo tempo sono i protagonisti dello sforzo produttivo appaiono i più restii a farsi catturare ideologicamente dai centri di potere da cui è regolato lo sviluppo economico, di cui pure essi intendono usufruire. Numerosi segni indicano che questa corsa al benessere è ben lontana dal rappresentare la premessa oggettiva per la integrazione su basi riformistiche delle masse operaie nello Stato neo-capitalistico. È vero che vari aspetti dell'attuale stereotipo del benessere sono influenzati dai centri di potere capitalistico e portano a una oggettiva distorsione della struttura dei consumi. Ma è anche vero che la lunga attesa di questo benessere e l'alto costo che esso impone in lavori straordinari, in doppi impieghi familiari, in estenuanti pagamenti rateali, sono tutti fattori che favoriscono almeno potenzialmente una coscienza politica di opposizione ai gruppi di potere che regolano il faticoso accesso al « benessere ».

« L'aumento del tenore di vita della classe esecutrice » scrive Romano Alquati « sia nella possibilità di nuovi consumi voluttuari, sia per la prospettiva di un ulteriore aumento di tali consumi voluttuari (per la massa degli esecutori oggi dire consumo durevole è dire consumo voluttuario). Al di sopra di un certo limite che si eleva molto lentamente, non diminuisce la presa di coscienza. Non è il fatto che l'aumentato tenore di vita elevi il livello culturale, perché succede proprio il contrario [...]. Uno sviluppo puramente quantitativo dei consumi nel mondo neo-capitalistico che si sta concretando a Torino oggi per i tecnici Fiat (presto per altri strati) tende a non cambiare nulla nella condizione reale dell'esecutore, ma contribuisce a creargli il senso dell'assurdità della vita che gli si prospetta »¹.

Il miracolo economico non provoca la scomparsa dei motivi ideali di opposizione ai centri di potere che ne determinano la natura e il costo sociale. È per questo motivo che si deve riconoscere la inevitabilità storica per cui, anche alla Fiat, le maestranze sono ritornate alla lotta, dopo una rinuncia quasi decennale.

Le vicende occorse nei giorni in cui gli operai Fiat scesero in sciopero sono note, e non è quindi il caso di dilungarci a riesporle. Ci limiteremo a ricordare che la mattina del 19 giugno 1962 una prima avanguardia di 7000 operai rimase fuori degli

¹ ROMANO ALQUATI, *Documenti sulla Fiat*, in *Quaderni Rossi* 1, cit., p. 225.

stabilimenti. Questa avanguardia, quantitativamente esigua, fu però sufficiente a convincere la maggioranza dei compagni di lavoro che lo sciopero era possibile: una settimana dopo scioperarono 60.000 lavoratori; ai primi di luglio l'ondata dello sciopero infranse le ultime perplessità e resistenze. Gli astenuti sfiorarono il 100%.

Questo vistoso successo non doveva però far ritenere che le maestranze Fiat avessero ritrovato in maniera unanime e irreversibile la via della lotta. Lo dimostrò in settembre la ripresa delle agitazioni, in cui la percentuale degli scioperanti fu più contenuta, intorno al 70%. La ripresa delle agitazioni ha dimostrato, nel contempo, che vi è una maggioranza di lavoratori disponibili per la lotta e che vi è una non trascurabile minoranza ancora irretita dalle lusinghe padronali.

In complesso, la realtà della lotta operaia ha sostanzialmente dato ragione ai risultati emersi dalla nostra indagine. La pattuglia dei settemila che scioperarono il 19 giugno e, in genere, coloro che più si esposero per la riuscita dell'agitazione, furono in maggioranza operai qualificati, e soprattutto giovani, al primo sciopero della loro vita.

Al contrario, la parte più retriva e incerta è apparsa formata in gran parte da operai comuni di origine piemontese contadina, ossia dallo stesso tipo di lavoratori che durante l'indagine rivelò maggiori tendenze alla alienazione. Un dato emerso dalla nostra ricerca appare tuttavia smentito, almeno in parte: quello che si riferisce alla supposta elevata alienazione degli immigrati meridionali. Uno degli aspetti più positivi rivelati dallo sciopero è stato invece la dimostrazione concreta di una notevole fusione, nell'ambito della classe in lotta, degli operai di tutte le regioni. Molti meridionali, anzi, furono sovente tra i lavoratori più decisi nel far riuscire lo sciopero, nel convincere i compagni a restare fuori dei cancelli, nel dileggiare i « crumiri ». Questa contraddizione tra il comportamento pratico e i risultati forniti dall'indagine può essere dovuta a due motivi differenti: la ristrettezza del campione intervistato, o anche una certa diffidenza degli intervistati meridionali a rivelare i propri sentimenti all'intervistatore.

Gli altri risultati dell'indagine non sono stati però smentiti. Il senso stesso dello sciopero, nel suo aspetto politico e sociale più generale, come sciopero scoppiato in una società avviata al « benessere » conferma i giudizi di fondo che sorreggono le nostre analisi.

La sostanziale conferma che i risultati della indagine qui presentata hanno trovato nelle concrete vicende della lotta operaia conduce a una serie di considerazioni sulla validità e sui limiti dei risultati stessi.

In primo luogo, in che rapporto si colloca l'accertamento di determinate propensioni degli intervistati con il comportamento pratico che essi adottarono nel momento dell'azione? Fino a che punto il tipo di risposte fornite consente di prevedere il modo in cui l'individuo saprà agire? Questa domanda necessita di una breve messa a punto su uno degli assunti metodologici principali che sorreggono l'indagine, e che ne determinano insieme la validità e i limiti.

Accertare che un lavoratore ha un basso indice di alienazione, e che quindi possiede una coscienza di classe, non significa accertare la sua disponibilità immediata sul piano pratico della azione politica e sindacale. Con la ricerca condotta si è cercato soltanto di misurare la maggiore o minore propensione soggettiva dei lavoratori ad accettare o a respingere un determinato sistema di valori e di norme orientative per la sua condotta sociale. Un giusto approccio a questa problematica deve escludere ogni tentazione di intellettualismo etico, secondo cui la conoscenza di determinati valori implica necessariamente una condotta coerente con essi. Possono subentrare fattori di altra natura (dalla sfiducia che l'azione possa avere successo alla paura di rappresaglie) che bloccano la decisione di agire in conformità con i valori a cui pur si continua ad aderire. Non si può escludere che un operaio che nella nostra indagine ha mostrato un basso indice di alienazione, al momento di dimostrare praticamente le sue convinzioni abbia timore e rinunci ad agire, come al contrario non si può escludere che un operaio con alto indice di alienazione si trovi ad un certo punto pressato da una serie di fattori che bruciano le sue remore e lo portano all'azione.

Questo riconoscimento non deve però portare a escludere che la presenza o meno di determinati valori ideali nella coscienza di una persona abbia qualche importanza sulla sua condotta pratica. Non si può negare che, sul piano delle probabilità, un lavoratore che esprima giudizi ispirati a una posizione di classe sarà più facilmente indotto a impegnarsi nell'azione concreta che non un operaio che dia giudizi nebulosi o addirittura ispirati alle posizioni padronali. Un assunto della nostra indagine è che tra l'adesione a un certo sistema di valori e di norme le quali definiscono l'atteggiamento di una persona e la condotta pratica da es-

sa adottata esiste un rapporto problematico e dinamico, influenzabile volta per volta da variabili difficilmente prevedibili a priori. Al livello attuale delle conoscenze sui processi di decisione messi in atto dagli individui, l'unico approccio possibile sui rapporti tra un determinato atteggiamento (giudizi, tendenze, ecc.) e il comportamento pratico che ne dovrebbe discendere è da farsi in termini di probabilità.

D'altra parte, anche la condotta prescelta e il variare della situazione oggettiva in cui l'individuo è inserito porteranno a modificare l'atteggiamento ideologico dell'individuo stesso. Quando si accerta che un individuo mostra un certo livello di alienazione, non si intende affatto dare un giudizio definitivo; il flusso incessante della realtà concorre a plasmare perennemente l'atteggiamento di una persona; può anche modificarlo del tutto. Può avvenire un salto qualitativo, che porta la persona a infrangere gli schemi tradizionali; allora anche i più alienati e i più anonimi possono superare i giudizi che hanno ispirato per anni la loro condotta e ritrovarsi in un orizzonte nuovo, stretti con legami nuovi di compagni di lavoro e di riscossa.

La realtà Fiat che si è venuta profilando dopo l'estate del 1962 dà adito a un secondo ordine di considerazioni. Si è visto come la direzione dell'impresa, una volta superato lo smarrimento iniziale provocato dalla improvvisa ripresa della lotta, ha preso atto della nuova realtà e ha cercato senza indugi di imbrigliarla e integrarla nel sistema. La direzione Fiat, cioè, si è trovata nella condizione di dover elaborare una politica di ricambio a quella perseguita durante dieci anni. Con questa nuova linea essa tenta di porsi in grado di inglobare anche gli eventuali scioperi come vicende previste dal sistema, ottenendo come immediata contropartita lo svuotamento della loro carica rivoluzionaria; e si appresta, in sostanza, ad adottare una linea politica simile per molti aspetti a quella adottata con successo dalle grosse imprese nord-americane.

Alcune vicende occorse dopo la conclusione delle lotte per il rinnovo del contratto di lavoro, e anche alcune decisioni prese dalle centrali sindacali, dimostrano che questo pericolo è tutt'altro che infondato: la direzione Fiat riuscirebbe in pratica ad assorbire e a svuotare di significato tutta una serie di conquiste operaie, in modo da farle diventare elementi interni al sistema per provarvi un più dinamico ed elastico funzionamento a un livello superiore a quello precedente.

In tale prospettiva è chiaro che il contenuto della alienazio-

ne operaia, come è stata definita nel corso della nostra indagine, si sostanzierebbe in modo assai differente da quello indicato finora. Queste considerazioni vengono fatte per avvertire che l'alienazione operaia, come mancanza di coscienza di classe in alternativa *globale* al sistema capitalista, non può essere definita una volta per tutte, ma è storicamente condizionata; per cui, di volta in volta, deve essere verificato il suo esatto contenuto.

Di conseguenza, anche la scala di alienazione da noi formulata non pretende alcuna validità definitiva. Con essa si è inteso misurare una data realtà, nella quale si è supposto che avesse un senso legittimo. Nulla esclude che in un'altra situazione i riferimenti fenomenologici su cui si regge possano apparire inadatti e superati. Lo sviluppo della lotta di classe conduce a un incessante movimento di posizioni, per cui a ogni conquista operaia il capitale tende inevitabilmente a reagire con il tentativo di mistificare e assorbire il senso della conquista stessa.

La garanzia contro questo pericolo sta in uno sforzo di costante verifica delle posizioni effettive che il movimento operaio possiede nei confronti dello schieramento contrapposto; solo in tal modo le punte avanzate della lotta operaia possono diventare delle *enclaves* di effettivo potere operaio all'interno del sistema per provocarne la rottura, ed evitare il rischio di ridursi a elementi destinati alla integrazione nel sistema con la sottintesa funzione di rafforzarlo e immunizzarlo contro la sfida operaia.

In questo spirito è stata impostata la ricerca esposta in questo libro. Sebbene afflitta da limiti che non si vuol certo nascondere, essa ha avuto la sorte, involontaria, di cadere in un momento cruciale nella storia del movimento operaio della Fiat. Il suo scopo era quello di mettere in luce i fattori oggettivi che in un dato periodo storico favoriscono o scoraggiano la coscienza di classe dei lavoratori. Spetta agli uomini impegnati nell'azione concreta, ai lavoratori stessi, agire per modificare la realtà, per sprigionare tutte le energie latenti, per fare maturare nell'azione organizzata tutte le potenzialità rivoluzionarie presenti nella classe operaia.

a) Modalità di risposta ai singoli items

Nel corso della ricerca si sono utilizzati gli indici individuali o medi ricavati dalle scale di alienazione, anomia e autoritarismo complessivamente considerate, e non si ricorre all'esame dettagliato delle risposte fornite ai singoli items componenti le scale. Ciononostante si è ritenuto opportuno riportare qui la distribuzione percentuale delle risposte fornite dagli intervistati ai singoli items delle scale utilizzate. Questa informazione appare utile, non solo per l'intrinseco interesse che può avere per il lettore, ma anche perché le risposte ai singoli items costituiscono la base su cui è stato possibile calcolare l'indice di coerenza delle tre scale secondo il metodo *split-half*¹.

Scala di alienazione (distribuzione percentuale):

		accordo completo	accordo moderato	indeciso	disaccordo moderato	disaccordo completo
<i>1° item</i> : ci sono lavori più o meno interessanti, ma la sola cosa che conta sono i soldi che si guadagnano e ciò che si può fare con essi.						
Fiat	8,3	34,3	7,0	43,9	6,5	
Altri	22,8	31,8	13,6	18,2	13,6	
<i>2° item</i> : finito il lavoro la cosa migliore da fare è quella di svagarsi e cercare di evitare qualsiasi cosa che faccia ricordare il lavoro fino al giorno dopo.						
Fiat	19,6	47,4	8,7	20,8	3,5	
Altri	24,3	43,9	13,6	12,1	6,1	

¹ Cfr. il punto b) della *Nota metodologica* che segue.

Scala di alienazione:

		accordo completo	accordo moderato	indeciso	disaccordo moderato	disaccordo completo
<p>3° item: un operaio non ha bisogno di interessarsi di ciò che la fabbrica produce o decide di produrre perché queste sono faccende della direzione; a lui è sufficiente che sia data una buona paga ed un posto di lavoro sicuro.</p>						
Fiat	23,9	27,4	5,6	30,5	12,6	
Altri	18,2	37,9	12,1	18,2	13,6	
<p>4° item: ci sono momenti in cui magari è necessario lottare ed essere uniti, ma il più delle volte è bene starsene tranquilli ed ottenere con le buone ciò che la direzione è disposta a concedere.</p>						
Fiat	23,5	37,8	9,6	16,5	12,6	
Altri	6,1	45,5	13,6	15,2	19,6	
<p>5° item: uno degli ideali più belli che un operaio possa realizzare è quello di metter su una piccola impresa con 15-20 dipendenti ed essere finalmente lui il padrone.</p>						
Fiat	24,0	25,2	15,2	30,0	5,6	
Altri	9,1	24,2	37,9	19,7	9,1	
<p>6° item: può darsi che sia possibile creare una società migliore di questa, ma è così faticoso ed incerto che è meglio lasciar perdere; tanto più che se uno ha un po' di fortuna e di buona volontà riesce a dare una vita migliore a sé e alla famiglia anche nella società presente.</p>						
Fiat	13,5	38,2	10,9	27,8	9,6	
Altri	4,5	39,4	10,6	37,9	7,6	

Scala di alienazione :

		accordo completo	accordo moderato	indeciso	disaccordo moderato	disaccordo completo
--	--	---------------------	---------------------	----------	------------------------	------------------------

7° item : bisogna riconoscere che la direzione ha il diritto di prendere provvedimenti contro quegli operai che recano disturbo cercando di organizzare scioperi nella fabbrica.

Fiat	16,5	19,1	14,4	33,0	17,0
Altri	4,5	28,8	24,2	25,8	16,7

8° item : quando ci si sente tristi ed oppressi dalla vita quotidiana, una delle cose migliori da fare è di cacciarsi in un cinema a vedere un film scacciapensieri che ridia fiducia ed ottimismo.

Fiat	11,6	36,9	10,4	34,3	6,8
Altri	12,1	31,8	13,6	27,3	15,2

9° item : bisogna riconoscere che gli industriali che finanziano squadre di calcio che danno grandi spettacoli di gioco, vanno incontro ad un reale bisogno del popolo.

Fiat	9,1	36,6	18,7	25,2	10,4
Altri	1,5	21,2	25,8	34,8	16,7

10° item : appena può un operaio dovrebbe comperarsi la Tv, il frigo, l'auto ecc., non solo perché utili, ma soprattutto perché servono a dimostrare che anche lui fa ormai parte del ceto medio.

Fiat	23,9	32,2	2,6	32,6	8,7
Altri	15,2	28,8	16,7	27,3	12,0

Scala di anomia :

		accordo completo	accordo moderato	indeciso	disaccordo moderato	disaccordo completo
<i>1° item :</i> serve poco rivolgersi alle pubbliche autorità perché il più delle volte non sono realmente interessate ai problemi della gente comune.						
Fiat	15,2	40,8	18,3	22,6	3,1	
Altri	9,1	50,0	27,3	10,6	3,0	
<i>2° item :</i> ai nostri giorni una persona deve accontentarsi di vivere alla giornata senza occuparsi troppo di quel che capiterà il giorno dopo.						
Fiat	3,1	13,9	3,9	42,6	36,5	
Altri	6,1	3,1	13,6	33,3	43,9	
<i>3° item :</i> nonostante ciò che qualcuno va dicendo oggi in giro, la maggior parte della gente comune sta andando peggio e non meglio.						
Fiat	5,2	20,0	21,7	46,1	7,0	
Altri	6,1	16,7	37,8	31,8	7,6	
<i>4° item :</i> al giorno d'oggi una persona non sa veramente su chi poter contare.						
Fiat	13,0	41,8	13,5	25,2	6,5	
Altri	18,2	30,3	25,7	16,7	9,1	
<i>5° item :</i> con tutte le idee contrarie che ci sono oggi in giro, uno non sa più in che cosa credere.						
Fiat	16,5	31,3	7,8	32,2	12,2	
Altri	13,6	28,8	19,7	21,2	16,7	
<i>6° item :</i> non c'è nessun partito oggi, che faccia veramente gli interessi della gente comune.						
Fiat	20,9	27,4	23,0	20,0	8,7	
Altri	28,8	22,7	18,2	13,6	16,7	
<i>7° item :</i> iscriversi ai sindacati serve poco perché le cose in genere rimangono come sono.						
Fiat	21,3	26,9	12,6	21,8	17,4	
Altri	13,6	21,2	30,3	18,2	16,7	

Scala di autoritarismo :

		accordo completo	accordo moderato	indeciso	disaccordo moderato	disaccordo completo
<i>1° item</i> : la cosa più importante da insegnare ai bambini è l'assoluta obbedienza ai loro genitori.						
Fiat	28,3	41,3	7,0	22,7	1,7	
Altri	36,4	36,4	6,1	18,1	3,0	
<i>2° item</i> : più che di leggi e di programmi politici il nostro paese ha bisogno di pochi capi coraggiosi ed energici in cui la gente possa avere assoluta e cieca fiducia.						
Fiat	23,1	30,0	13,0	21,7	12,2	
Altri	18,2	34,8	16,7	21,2	9,1	
<i>3° item</i> : ogni persona dovrebbe avere fede assoluta in qualche potere soprannaturale al quale obbedire senza porre domande.						
Fiat	17,4	35,2	8,2	27,4	11,8	
Altri	6,1	19,7	25,6	35,0	13,6	
<i>4° item</i> : ci sono due generi di persone nel mondo: i deboli e i forti.						
Fiat	9,1	38,3	17,4	30,9	4,3	
Altri	7,6	45,5	28,8	13,6	4,5	
<i>5° item</i> : ogni buon capo dovrebbe essere severo con i suoi dipendenti se vuole ottenere il loro rispetto.						
Fiat	12,2	25,6	7,8	44,4	10,0	
Altri	4,7	33,3	16,7	31,7	13,6	
<i>6° item</i> : la prigione è troppo poco per i criminali sessuali; essi dovrebbero venire pubblicamente frustati o peggio.						
Fiat	17,9	30,4	10,0	30,4	11,3	
Altri	25,8	31,8	10,6	19,7	12,1	
<i>7° item</i> : poiché la natura umana è quella che è, esisteranno sempre guerre ed ingiustizie.						
Fiat	16,5	39,6	17,0	21,7	5,2	
Altri	12,1	39,4	21,2	16,7	10,6	

b) Calcolo della unidimensionalità delle scale di misurazione

Il calcolo del grado di unidimensionalità, ovvero di coerenza interna, è assai importante per determinare il grado in cui una scala di misurazione di atteggiamenti psico-sociologici, e i risultati con essa ottenuti, possono ritenersi validi. Se infatti le risposte fornite ai vari items di una scala mostrano una sufficiente coerenza, si può affermare che la scala riesce a cogliere un atteggiamento unitario che presiede alle varie manifestazioni osservate nelle risposte ai singoli items. Se invece questa coerenza lascia a desiderare, si rafforza il sospetto che la scala non sia atta a cogliere un atteggiamento unitario, ma comprenda elementi ad esso estranei o anche contraddittori.

È appena il caso di avvertire che nelle risposte fornite da uno o più individui non è pensabile di pretendere una coerenza perfetta e assoluta, dati gli elementi imponderabili nelle reazioni umane. Anche in questo caso è necessario ragionare in termini di probabilità e postulare l'esistenza di un *continuum* nella coerenza delle risposte a una data scala, che vada da un grado massimo teorico a un grado minimo teorico (ad es. da 1 a 0). All'interno del campo di tale *continuum* è necessario individuare un livello critico al di sopra del quale i risultati ottenuti dalle risposte empiriche possono far ritenere accettabile la scala di misurazione (e quindi gli scarti dalla coerenza massima teorica vengono considerati come « errori » imputabili alla imprevedibilità delle risposte umane); al di sotto di tale livello, invece, prendono il sopravvento le probabilità che l'errore non sia nelle risposte degli individui intervistati, ma si trovi in un difetto della scala di misurazione. In questo caso diviene necessario espungere dalla scala gli items sui quali si è verificata la maggiore incoerenza di risposte in confronto al complesso degli altri items, o addirittura riconoscere l'inefficienza di tutta la scala e accettare la mancata validità dell'intera ricerca effettuata. Ogni ricerca presenta in tal modo un rischio non prevedibile a priori e contro il quale si possono prendere solo delle garanzie parziali, come ad esempio un ampio *pre-testing* preliminare della scala elaborata.

Le tecniche per calcolare il grado di attendibilità di una scala di misurazione sono piuttosto numerose. Tra queste, nella nostra ricerca, ne sono state adottate due: la prima denominata *split-half* (divisione a metà) con formula di correzione Spearman-Brown, e la seconda basata sul rapporto tra la varianza osservata in ogni serie individuale di risposte e la varianza massima teorica. Le due tecniche non sono esclusive una dell'altra; tendono invece a costituire un reciproco controllo dei risultati ottenuti da ciascuna di esse.

Il metodo *split-half* si basa sulla ipotesi che tutti gli items costituenti una scala abbiano una eguale probabilità teorica di cogliere sull'intero campione intervistato una eguale distribuzione di risposte. Per controllare il grado in cui questa ipotesi si è verificata, si dividono i vari items (con le relative risposte) in due parti (in genere si procede distinguendo gli items pari da quelli dispari). Ciascuna delle due serie di items viene quindi considerata come una scala separata, e conteggiata di conseguenza. I punteggi complessivi ottenuti da ciascun item di una sub-scala vengono quindi correlati con i punteggi ottenuti dagli items dell'altra sub-scala. Il risultato di questa correlazione (lineare) viene assunto come la misura della attendibilità delle due sub-scale. Tuttavia è dimostrato che quanto maggiore è il numero degli

items presenti in una scala tanto maggiori sono le probabilità che aumenti il grado della coerenza interna. Ora, siccome il coefficiente di attendibilità ottenuto con il metodo *split-half* è fornito dalla correlazione tra le due sub-scale ottenute dalla divisione a metà di tutta la scala utilizzata, appare necessario correggere il risultato ottenuto: ciò che noi desideriamo avere non è infatti il grado di attendibilità del punteggio ottenuto da ciascuna delle due metà della scala, ma quello della scala completa, come è stata in effetti utilizzata.

Questa necessità viene soddisfatta con la formula Spearman-Brown, che ha appunto la funzione di correggere il risultato ottenuto dalla correlazione fra le due sub-scale e di riportarlo al valore effettivo della coerenza conseguita dalla scala intera. In tal modo, se noi abbiamo un coefficiente di attendibilità basato sulla correlazione tra due serie di items e desideriamo stimare il coefficiente di attendibilità per un test basato sulla correlazione tra due serie di k items (dove $k = 2n$), la formula di Spearman-Brown è la seguente

$$R_k = \frac{mr_{nn}}{1 + (m-1)r_{nn}}, \text{ dove:}$$

R_k = la attendibilità da stimarsi del test con k items;

$$m = \frac{k}{n};$$

r_{nn} = il coefficiente osservato di attendibilità ottenuto dalle due sub-scale con n items ciascuno.

Poiché si è divisa la scala in due metà in modo che ogni metà contiene n items, il punteggio della scala totale sarà basato su $2n$ items. Quindi

$$m = \frac{2n}{n} = 2. \text{ Così per il coefficiente di attendibilità del test completo,}$$

$$\text{otteniamo: } R_k = \frac{2r_{nn}}{1 + r_{nn}}.$$

Nel caso specifico della nostra indagine i coefficienti di attendibilità ottenuti con questo metodo per le tre scale sono stati:

scala di alienazione: 0,77;

scala di anomia: 0,74;

scala di autoritarismo: 0,76.

Come si è detto prima, il metodo ora esposto è uno dei più seguiti nelle ricerche basate sulla commisurazione di atteggiamenti psico-sociologici. Esso fornisce una misura della unidimensionalità della scala osservando la totalità delle risposte ottenute per ciascun item. Non è in grado tuttavia di fornire alcuna indicazione sul maggiore o minore grado di coerenza risultante dalle risposte dei singoli individui intervistati. Questa limitazione ci spinse a elaborare un altro metodo, capace di fornire per ciascun individuo intervistato un grado della sua coerenza personale nel rispondere ai vari items. Tale metodo, che come si è accennato è basato sul rapporto tra la varianza osservata con la varianza massima teorica, fu da noi escogitato e collaudato nell'anno accademico 1960-61 nel Seminario di studi statistici tenuto presso il *Department of Sociology* dell'Università del Minnesota e diretto dal prof. Roy Francis.

Il principio che regge il metodo suddetto è il seguente: nelle risposte di ogni individuo è possibile calcolare il punteggio medio, nonché la varianza della risposta a ogni singolo item dal punteggio medio. In una scala con cinque modalità di risposta (fortemente d'accordo - d'accordo - indeciso - in disaccordo - fortemente in disaccordo) la varianza dalla media può essere compresa tra 0 e 4. Si ha 0 allorché le risposte date a tutti gli items sono identiche, sicché il valore di ogni item è analogo al valore medio generale. Si ha varianza pari a 4 (massimo teorico) allorché le risposte si ripartiscono esattamente a metà fra il fortemente d'accordo e il fortemente in disaccordo. Sia data infatti una scala di n items, a cui le risposte fortemente d'accordo e fortemente in disaccordo si equivalgono perfettamente: 0,4,0,4,0,4,.... La media sarà:

$$\frac{\frac{1}{2}n4 + \frac{1}{2}n0}{n} = \frac{4n + 0n}{2n} = \frac{4 + 0}{2} = 2$$

Per quanto riguarda la varianza, che equivale alla sommatoria di quadrati degli scostamenti dei singoli valori dalla media divisa per il numero dei valori considerati, la formula è:

$$\sigma^2 = \frac{\sum_1^n (X - \bar{X})^2}{n} \quad \text{dove:}$$

X = valore di ogni singolo elemento;

\bar{X} = valore della media generale;

n = numero degli elementi considerati.

Nel caso da noi preso in esame si avrà quindi uno scostamento di 2 per metà degli items e di -2 per l'altra metà (infatti la media generale è 2, metà degli items hanno valore 4 e l'altra metà valore 0). Facendo il quadrato di tali scostamenti, si trova in tutti gli n casi il valore 4. Si avrà quindi:

$$\frac{n4}{n} = 4.$$

Il valore 4 appare quindi la varianza teorica massima per ciascuna risposta individuale a una serie di items con cinque modalità di risposta. È chiaro che tutti i valori empiricamente osservati oscilleranno tra 0 e 4. Appare evidente allora che il valore della effettiva tendenza di ogni singolo intervistato a dare risposte tra di loro incoerenti sarà fornito dal rapporto tra la varianza da lui ottenuta ed il valore della varianza teorica massima. Si

avrà quindi $\frac{\text{varianza osservata}}{\text{varianza massima teorica}}$

Questo valore dovrà sempre cadere in un intervallo compreso tra 0 e 1 (0 quando la varianza osservata posta al numeratore è 0, e 1 quando la varianza osservata è 4). Ora, siccome l'indice di unidimensionalità (o coerenza interna) viene sempre misurato con valori compresi tra 0 e 1, sarà sufficiente sottrarre da 1 il valore ottenuto dal rapporto tra varianza osservata e

varianza teorica, per ottenere il valore effettivo della unidimensionalità di ciascun individuo. La media ottenuta dai singoli individui, divisa per il numero degli individui stessi, fornirà il grado medio di unidimensionalità conseguito dal gruppo di persone in esame.

Per quanto riguarda la nostra ricerca, tali valori sono stati i seguenti, singolarmente vicini a quelli ottenuti con il metodo *split-half*:

scala di alienazione: 0,76 ;

scala di anomia: 0,73 ;

scala di autoritarismo: 0,77.

È appena il caso di sottolineare che questo metodo, sebbene piuttosto laborioso, presenta il vantaggio di determinare l'indice di coerenza di determinati gruppi all'interno del campione indagato, e di fornire così la base per una ulteriore serie di informazioni sulle sue caratteristiche psico-sociologiche.

c) Testo del questionario per l'indagine

INDAGINE SU CONDIZIONI ED ATTEGGIAMENTI OPERAI

Questionario di intervista.

- 1) Cognome e nome: 2) Sesso: M F
- 3) Età: 4) Luogo di nascita:
Per nati altrove: 4 bis) Anno di trasferimento a Torino:
4 tris) Professione prima di trasferirsi:
- 5) Professione e qualifica attuale:
- 6) Azienda e stabilimento:
- 7) Mansione (descrivere brevemente il lavoro):
- 8) A che età ha cominciato a lavorare?
- 9) Quale è stato il suo primo lavoro?
E dove?
- 10) Da quanti anni lavora nella presente azienda?
- 11) Ha cambiato qualifica nel frattempo?: SI NO
- 12) Ha avuto trasferimenti di reparto o stabilimento?: SI NO
Se sì, specificare:
- 13) Ha cambiato mansione?: SI NO
- 14) Quale era la mansione precedente?
- 15) Se lei ha cambiato mansione, ritiene di essere: migliorato
peggiorato
rimasto come prima
- 16) È soddisfatto del suo presente lavoro?
Moltissimo Molto Abbastanza Poco Niente
- 17) Perché?
- 18) Quali sono le sue aspirazioni riguardo al lavoro?:
a) rimanere come adesso
b) cambiare lavoro rimanendo nella stessa fabbrica
c) Diventare impiegato
d) Diventare capo-reparto
e) cambiare fabbrica continuando lo stesso lavoro

- f) cambiare sia fabbrica che lavoro
- g) mettersi in proprio
- h) altro (specificare)
- 19) Fa qualche altro lavoro nelle ore libere? SI NO
Se sí, cosa fa?
- 19 bis) Ha altri familiari che lavorano? SI NO
Dove?
- 20) Se lei dovesse fare una critica al suo attuale lavoro (principale), che cosa lamenterebbe di piú?:
 - a) troppo faticoso
 - b) troppo monotono
 - c) troppo pericoloso
 - d) troppo veloci i ritmi di lavoro
 - e) troppo poco pagato
 - f) troppo controllo sul lavoro
 - g) l'orario è troppo scomodo
 - h) ostilità con i compagni di lavoro (o alcuni di essi)
 - i) ostilità con i sorveglianti perché?
 - l) il lavoro dà troppo poche soddisfazioni
 - m) non c'è possibilità di migliorare
 - n) il luogo di lavoro è troppo scomodo (troppo caldo, freddo, rumoroso, sporco, ecc.)

ISTRUZIONE

- 21) Anni di scuola frequentati e grado ricevuto:
 - a) fino a prima elementare
 - b) fino a terza elementare
 - c) fino a quinta elementare
 - d) elementari piú avviamento
 - e) elementari, avviamento e scuola tecnica
 - f) altro (specificare)
- 22) Ha frequentato scuole professionali? SI NO
- 23) Per quale qualifica?
- 24) Quanto era lungo il corso?
- 25) Quando lei frequentava il corso: lavorava già?
non lavorava ancora?
- 26) Se lei ha un figlio (o dovesse averlo) che cosa desidererebbe che facesse nella vita?
E una figlia?
- 27) Quale lavoro svolgeva (o svolge) suo padre?

ATTIVITA' NEL TEMPO LIBERO

- 28) Quali sono i suoi svaghi preferiti?
 - a) vedere cinema o TV
 - b) caccia o pesca
 - c) attività sportive
 - d) assistere a spettacoli sportivi
 - e) gite con famiglia o amici (in auto, moto ecc.)
 - f) chiacchierare, bere, giocare in locali pubblici
 - g) letture (specificare)
 - h) altro (specificare)

- 29) È iscritto ad un sindacato? SÌ NO Quale?
- 30) Quali sono i motivi per cui lei si iscrisse al presente sindacato?:
 a) perché io credo nel sindacato
 b) perché il sindacato ottiene migliori salari, condizioni di lavoro
 c) perché dovevo conservare il mio posto di lavoro (o migliorarlo)
 d) perché i lavoratori isolati non hanno potere contrattuale
 e) perché mi hanno spinto i miei compagni di lavoro
 f) perché me lo hanno consigliato i miei superiori in fabbrica
 g) per altra ragione
- 31) Ricopre attualmente delle cariche nel sindacato? Quali?
- 32) Ha ricoperto delle cariche nel passato? Quali?
- 33) Ha avuto delle incombenze nelle attività sindacali di fabbrica?
 (es.: candidato, scrutatore ecc.) SÌ NO
 Quali e quante volte?
- 34) Da quanto tempo è iscritto al presente sindacato?
- 35) È stato in precedenza iscritto ad altri sindacati? Quali?
- 36) Partecipa attualmente alle attività sindacali? SÌ NO
- 37) Quante riunioni frequenta in media al mese?

OPINIONI

- 38) Se ci fosse una diminuzione di orario a parità di salario, lei preferirebbe avere le nuove ore libere alla fine della settimana lavorando lo stesso tempo gli altri giorni, o preferirebbe lavorare di meno ogni giorno senza però allungare il fine settimana? Prima soluzione
 Seconda soluzione
- Prego rispondere se lei è: completamente d'accordo - d'accordo - indeciso - in disaccordo - completamente in disaccordo - con i seguenti giudizi:

- 1) Ci sono lavori più o meno interessanti, ma la sola cosa che conta sono i soldi che si guadagnano e ciò che si può fare con essi.
 C.A. A I D C.D.
- 2) Finito il lavoro la cosa migliore da fare è quella di svagarsi e cercare di evitare qualsiasi cosa che faccia ricordare il lavoro fino al giorno dopo.
 C.A. A I D C.D.
- 3) Un operaio non ha bisogno di interessarsi di ciò che la fabbrica produce o decide di produrre perché queste sono faccende della direzione; a lui è sufficiente che sia data una buona paga ed un posto di lavoro sicuro
 C.A. A I D C.D.
- 4) Ci sono momenti in cui magari è necessario lottare ed essere uniti, ma il più delle volte è bene starsene tranquilli ed ottenere con le buone ciò che la direzione è disposta a concedere.
 C.A. A I D C.D.
- 5) Uno degli ideali più belli che un operaio possa realizzare è quello di metter su una piccola impresa con 15-20 dipendenti ed essere finalmente lui il padrone.
 C.A. A I D C.D.

- 6) Può darsi che sia possibile creare una società migliore di questa, ma è così faticoso ed incerto che è meglio lasciar perdere; tanto più che se uno ha un po' di fortuna e di buona volontà riesce a dare una vita migliore a sé ed alla famiglia anche nella società presente.
C.A. A I D C.D.
- 7) Bisogna riconoscere che la direzione ha il diritto di prendere provvedimenti contro quegli operai che recano disturbo cercando di organizzare scioperi nella fabbrica.
C.A. A I D C.D.
- 8) Quando ci si sente tristi ed oppressi dalla vita quotidiana una delle cose migliori da fare è di cacciarsi in un cinema a vedere un film scaccia-pensieri che ridia fiducia ed ottimismo.
C.A. A I D C.D.
- 9) Bisogna riconoscere che gli industriali che finanziano squadre di calcio che danno grandi spettacoli di gioco vanno incontro ad un reale bisogno del popolo.
C.A. A I D C.D.
- 10) Appena può un operaio dovrebbe comperarsi la Tv, il frigo, l'auto ecc. non solo perché sono utili, ma soprattutto perché servono a dimostrare che anche lui fa ormai parte del ceto medio.
C.A. A I D C.D.
- 11) Serve poco rivolgersi alle Pubbliche Autorità perché il più delle volte non sono realmente interessate ai problemi della gente comune.
C.A. A I D C.D.
- 12) Ai nostri giorni una persona deve accontentarsi di vivere alla giornata senza preoccuparsi troppo di quel che capiterà il giorno dopo.
C.A. A I D C.D.
- 13) Nonostante ciò che qualcuno va dicendo in giro, la maggior parte della gente comune sta andando peggio e non meglio.
C.A. A I D C.D.
- 14) Al giorno d'oggi una persona non sa veramente su chi poter contare.
C.A. A I D C.D.
- 15) Con tutte le idee contrarie che ci sono oggi in giro, uno non sa più in che cosa credere.
C.A. A I D C.D.
- 16) Non c'è nessun partito oggi che faccia veramente gli interessi della gente comune.
C.A. A I D C.D.
- 17) Iscrivere ai sindacati serve poco perché in genere le cose rimangono come sono.
C.A. A I D C.D.
- 18) La cosa più importante da insegnare ai bambini è la assoluta ubbidienza ai loro genitori.
C.A. A I D C.D.

- 19) Più che di leggi e di programmi politici il nostro paese ha bisogno di pochi capi coraggiosi ed energici, in cui la gente possa avere assoluta e cieca fiducia.

C.A. A I D C.D.

- 20) Ogni persona dovrebbe avere fede assoluta in qualche potere soprannaturale al quale obbedire senza porre domande.

C.A. A I D C.D.

- 21) Ci sono due generi di persone nel mondo: i deboli e i forti.

C.A. A I D C.D.

- 22) Ogni buon capo dovrebbe essere severo con i suoi dipendenti se vuole ottenere il loro rispetto.

C.A. A I D C.D.

- 23) La prigione è troppo poco per i criminali sessuali; essi dovrebbero venire pubblicamente frustati o peggio.

C.A. A I D C.D.

- 24) Poiché la natura umana è quella che è, esisteranno sempre guerre ed ingiustizie.

C.A. A I D C.D.

Indice

p. 5 *Prefazione* di Vittorio Foa

Capitolo primo. Il concetto di alienazione

- 13 1. Il concetto di alienazione da Marx ai giorni nostri
- 22 2. L'alienazione nella società attuale
- 25 3. Alienazione oggettiva e alienazione soggettiva: le basi
per una ricerca concreta

Capitolo secondo. Fenomenologia e misurazione degli atteggiamenti di alienazione, anomia, autoritarismo

- 28 1. Fenomenologia psico-sociale dell'alienazione
- 34 2. Alienazione e anomia: connessioni e differenze
- 38 3. Fenomenologia psico-sociale dell'anomia
- 40 4. Costruzione della scala di misurazione dell'anomia
- 42 5. Scala di misurazione delle tendenze autoritarie

Capitolo terzo. Primi approcci al campo dell'indagine

- 44 1. Perché la Fiat
- 48 2. Limiti dell'universo di indagine e principali caratteristiche del campione
- 52 3. Attendibilità delle scale di misurazione e distribuzione degli intervistati secondo le tendenze misurate

Capitolo quarto. Le condizioni oggettive di lavoro

- 56 1. Qualificazione professionale e stratificazioni operaie
- 60 2. Prime risultanze dell'indagine: le differenze di atteggiamento tra le categorie contrattuali
- 66 3. Mansioni lavorative e coscienza operaia

Capitolo quinto. Le condizioni sociali

- 77 1. L'età: le differenze di atteggiamento secondo le generazioni
- 87 2. I flussi immigratori
- 97 3. Il lavoro precedente

- 104 4. Livello e tipo di istruzione
111 5. Integrazione aziendale e alienazione

Capitolo sesto. La risposta operaia: l'iscrizione al sindacato

- 123 1. L'iscrizione al sindacato
131 2. Anzianità di iscrizione
133 3. Differenze tra esponenti e base
134 4. Motivi di iscrizione al sindacato
137 5. Gli ex-iscritti

Capitolo settimo. La risposta operaia: l'atteggiamento verso il lavoro

- 141 1. La soddisfazione del lavoro
146 2. La soddisfazione del lavoro secondo le mansioni esercitate
150 3. I motivi della soddisfazione
155 4. Le critiche al lavoro

Capitolo ottavo. La risposta operaia: le aspirazioni

- 161 1. Le aspirazioni circa il proprio lavoro
174 2. Le aspirazioni per i figli
179 3. Aspirazioni per le figlie

Capitolo nono. La risposta operaia: le attività del tempo libero

- 184 1. Le scelte per il tempo libero
187 2. Occupazioni complementari al lavoro principale
192 3. Le attività preferite nel tempo libero

Capitolo decimo. Verso una tipologia degli atteggiamenti operai

- 200 1. Proposte per una tipologia
208 2. Conclusioni

Appendici

- 217 a) Modalità di risposta ai singoli items
222 b) Calcolo della unidimensionalità delle scale di misurazione
225 c) Testo del questionario per l'indagine



LA
CONDIZIONE OPERAIA
IN ITALIA

- 1 ARIS ACCORNERO
Fiat confino. Storia della OSR
pp. 208 e 8 ill. L. 900
- 2 GIORGIO MAGGIOLINI
ORESTE MANUNZA
Vita di base a Milano
Prefazione
di L. Della Mea
pp. 148 e 8 ill. L. 700
- 3 GIANNI BOSIO
Giornale di un organizzatore di cultura (27 giugno-27 dicembre 1955)
pp. 160 L. 700
- 4 ARIS ACCORNERO
Il consiglio di gestione della Riv
pp. 360 L. 1500
- 5 GIORGIO BOCCA
Miracolo all'italiana
pp. 178 L. 1000
- 6 MARIO LODI
GIUSEPPE MORANDI
I quaderni di Piadena
pp. 210 e 8 ill. f.t.
L. 1000
- 7 ORESTE LIZZADRI
Quel dannato marzo 1943
pp. 140 e 8 ill. f.t.
L. 800
- 8 LIBERO TRAVERSA
Sezione Serrati
Prefazione
di G. C. Pajetta
pp. 112 L. 700
- 9 CELESTINO CANTERI
Immigrati a Torino
Prefazione
di A. Accornero
pp. 164 L. 1300
- 10 CAMILLO DANEQ
Agricoltura e sviluppo capitalistico in Italia nel decennio 1951-1960
Prefazione
di I. Barbadoro
pp. 128 L. 1200
- 11 GIUSEPPE BONAZZI
Alienazione e anomia nella grande industria
Prefazione di V. Foa
pp. 236 L. 1800



LA CONDIZIONE OPERAIA IN ITALIA 11

UNIV
BIBLIOT